

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Zhodnocení postavení žen v podnikání v prostředí ČR

Assessment of the Status of Women in the Business Environment in the Czech Republic

Student: Bc. Martina Brňovjáková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Blanka Pocztková, Ph.D., MBA

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Martina Brňovjáková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T020 Ekonomika podniku

Specializace: 00 Ekonomika podniku

Téma: **Zhodnocení postavení žen v podnikání v prostředí ČR**
Assessment of the Status of Women in the Business Environment in the
Czech Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoreticko-metodická východiska problematiky
3. Ženský faktor v podnikání
4. Syntéza a doporučení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

FRANKLIN, Leanne. *Gender*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, 2012. 224 p. ISBN 0230302734.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4520-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

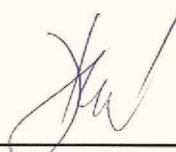
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Blanka Poczatková, Ph.D., MBA**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014



Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením své vedoucí diplomové práce, s použitím literatury, kterou uvádím v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 25. dubna 2014

Bc. Martina Brňovjaková

Bc. Martina Brňovjaková

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce, **Ing. Blance Poczatkové, Ph.D., MBA** za pomoc při celém procesu tvorby této práce, od formulování tématu po cenné rady a připomínky v průběhu vypracovávání.

Rovněž bych ráda poděkovala **paní Tatěně** za cenné informace z podnikatelské praxe, které byla ochotna poskytnout.

OBSAH

1	Úvod.....	6
2	Teoreticko-metodická východiska problematiky.....	8
2.1	Genderová problematika.....	8
2.1.1	Feminismus a počátky emancipace	8
2.1.2	Gender – základní pojmy	12
2.1.3	Postavení žen a mužů ve společnosti	17
2.1.4	Genderová diskriminace.....	21
2.1.5	Genderové rozpočtování a odměňování	31
2.2	Podnikání	35
2.2.1	Základní pojmy.....	35
2.2.2	Osobnost podnikatele	37
2.2.3	Malá a střední firma	44
2.2.4	Forma podnikání.....	44
2.2.5	Podnikatelská spirála.....	46
2.2.6	Podnikatelský plán (Business Plan)	47
2.2.7	Podpora podnikání žen v České republice	53
2.3	Zaměstnanecký poměr	54
2.3.1	Základní charakteristika	54
2.3.2	Délka zaměstnaneckého poměru	55
2.3.3	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	55
2.4	Sociální a zdravotní pojištění, daňová zátěž.....	56

2.4.1	Sociální a zdravotní pojištění	56
2.4.2	Daňová zátěž	58
2.5	Metody sběru dat	59
2.6	Analytické metody.....	61
2.6.1	Metody pro sledování postavení žen a mužů ve společnosti.....	62
2.6.2	Analýza osobnosti	63
2.6.3	Analýza prostředí	64
2.6.4	Analýza bodu zvratu.....	68
2.6.5	Marketingový mix – 4P	69
2.6.6	Statistické metody	69
2.6.7	Metody výběru nejlepší varianty	71
3	Ženský faktor v podnikání	74
3.1	Genderové indexy, statistiky a výzkumy.....	74
3.1.1	Genderové indexy.....	74
3.1.2	Průřez genderovými statistikami České republiky	76
3.1.3	Výsledky šetření „Pracovní dráhy žen v České republice“	85
3.1.4	Výsledky výzkumu „Jsou ženy v ČR mzdově diskriminovány?“	86
3.1.5	Mzdové rozdíly v rámci Evropské unie	87
3.1.6	Ženy – podnikatelky v České republice	87
3.1.7	Nejvlivnější a nejúspěšnější ženy v České republice	88
3.2	Vlastní dotazníkové šetření	88
3.2.1	Konstrukce dotazníku.....	89

3.2.2	Sběr dat.....	89
3.2.3	Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	90
3.3	Příklad z praxe	100
3.3.1	Současný stav	100
3.3.2	Osobnostní předpoklady.....	100
3.3.3	Výběr formy podnikání	102
3.3.4	Podnikatelský plán (Business Plan)	103
3.3.5	Srovnání současného stavu s podnikatelským záměrem.....	112
4	Syntéza a doporučení	117
4.1	Doporučení na základě genderových indexů, statistik a výzkumů.....	117
4.1.1	Současná situace.....	117
4.1.2	Doporučení	118
4.2	Shrnutí výsledků vlastního dotazníkového šetření	119
4.3	Doporučení pro příklad z praxe	120
4.3.1	Shrnutí výstupů použitých metod srovnání	120
4.3.2	Doporučení konkrétního postupu	121
5	Závěr	122
	Seznam použité literatury	124
	Seznam zkratk.....	131
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	

1 ÚVOD

Problémem všech společností v minulosti bylo podřadné postavení žen, které se vyznačovalo především vnímáním žen jako stejných objektů bez jakýchkoli individualit. Taková žena směla pouze být v domácnosti, vychovávat děti a starat se o svého muže. Neprovdaná žena byla považována za špatnou či narušenou a zcela jistě také nešťastnou.

Ženy neměly dlouhou dobu volební práva, nesměly studovat, pracovat jinde než v domácnosti či na poli a nemohly se podílet na chodu společnosti, toto náleželo pouze mužům.

V dnešní době se už na ženy začíná pomalu pohlížet i jiným způsobem, nejen jako na matky a manželky. Tento proces transformace pohledu na ženy je však pomalý a bude ještě dlouho trvat, než budou mít ženy ve všech ohledech a především ve všech částech světa stejné možnosti, příležitosti a podmínky jako muži.

A jak jsme na tom tady u nás, v České republice, malé zemi uprostřed Evropy, která je od roku 2004 součástí Evropské unie? Přesněji, jaké je postavení žen v podnikání v našem prostředí? Na to se pokusí odpovědět tato práce.

V první části práce budou probrány teoretické základy a poznatky problematiky, především z oblasti genderu, podnikání a zaměstnaneckého poměru.

Ve druhé části (praktické) bude přistoupeno k formulaci konkrétních výstupů z praxe České republiky. Nejdříve z pohledu genderového postavení, následně pro konkrétní příklad z praxe.

Třetí část bude obsahovat syntézu zjištěných poznatků a následná doporučení jak pro výstupy genderové oblasti, tak i pro zmiňovaný příklad z praxe.

Prvním cílem této práce je analyzovat současné postavení českých žen v podnikání, jak z pohledu zaměstnankyň, tak z pohledu podnikatelek, druhým pak doporučit konkrétní postup pro modelovou ženu s podnikatelským záměrem, která se rozhoduje, zda zůstat v zaměstnání nebo začít podnikat.

Hlavní použitou metodou pro dosažení prvního cíle práce bude vlastní dotazníkové šetření s názvem „Jak lidé vnímají ženy podnikatelky“. Toto šetření se uskuteční jak formou písemného, tak i formou on-line dotazování za pomoci předem sestaveného dotazníku. Výsledky šetření budou následně zpracovány a na jejich základě budou vyhodnoceny příslušné závěry.

Dalšími použitými metodami bude provedení analýzy genderových statistik za loňský rok v několika kategoriích (skladba obyvatelstva, zaměstnanci, podnikatelé a veřejný život) a zhodnocení výstupů dostupných výzkumů.

Pro dosažení druhého cíle bude sestaven podnikatelský plán, který se následně srovná se současným stavem modelové ženy za pomoci konkrétních srovnávacích metod (srovnání předností a nevýhod, prosté bodové hodnocení a bazická metoda).

Na základě popsaných metod budou vyvozeny závěry o současném postavení českých žen v podnikání, jak z pohledu statistik, tak z pohledu respondentů vlastního dotazníkového šetření, a zároveň bude modelové ženě doporučeno, jaký má zvolit další postup ve své kariéře.

2 TEORETICKO-METODICKÁ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY

V následující kapitole této diplomové práce budou postupně probrána veškerá teoreticko-metodická východiska celé práce.

Na úvod bude kladen důraz na genderovou problematiku, od vysvětlení základních pojmů až po diskriminaci a možnosti řešení. Dále bude vysvětlena především oblast podnikání, znovu od základních pojmů, přes typologii osobnosti a formy podnikání až po podnikatelský plán a jeho části.

Probrán bude rovněž zaměstnanecký poměr, formy odváděného pojištění a daňová zátěž podnikatelů a nakonec budou vysvětleny veškeré metody použité v této práci, jako je sběr dat, analýza osobnosti a prostředí, statistické metody atd.

2.1 Genderová problematika

Studium genderu je historicky a především prakticky spjato s pojmem feminismus. Problémem zde ale je, že při představě o feminismu lze narazit na spoustu mýtů a falešných představ (feministky jsou nevzhledné, zakomplexované, společensky nezařazené, mají problém se svou sexuální identitou, jde jim o pomstu na mužích a rozvrat společnosti apod.). Ovšem gender a feminismus nejsou totožné věci. Feminismus je totiž obecně vzato ženské hnutí, kampaň za práva žen, kdežto gender je založen na skutečnosti sociálních rozdílů mezi ženami a muži, přičemž říká, že určité vlastnosti, které bývají přisuzovány jednomu pohlaví, nejsou vrozené, ale naopak je formuje kultura a společnost, ve které žijí. (Křížková a Pavlica, 2004)

2.1.1 Feminismus a počátky emancipace

V návaznosti na problémy žen, které představovaly především zákaz volit, pracovat, či se jakkoli angažovat ve veřejném životě, se v 18. století začíná formovat hnutí zvané zkráceně feminismus. V jeho pozadí je od začátku snaha o uznání společenské prestiže a docenění ženské role ve společnosti, kde touha po rovnoprávnosti je cestou, nikoli cílem. Klíčovými pojmy feminismu jsou osvobození a rovnoprávnost. (Osvaldová, 2004)

a) Ve světě

Údaje o počátcích feminismu se značně různí, nicméně obecně jsou přijímány dvě etapy lidské historie – boj amerických osad za nezávislost a francouzská revoluce. V této době dochází k rozkolísání tradičních hodnot a ke tvorbě nových, kdy byly ženy okolnostmi

donuceny k převzetí mužské role a zároveň si začaly uvědomovat, že jsou tohoto převzetí schopny. Toto období bývá označováno jako **první vlna** či **první fáze feminismu**. (Osvaldová, 2004)

První vlna feminismu byla zaměřena na vlastnictví a volební práva žen. Především byla vedena ženami střední třídy, které nemusely pracovat, a tudíž měly spoustu času se této problematice věnovat. Tyto ženy podporovaly boj za volební práva a práva vdaných žen. (Franklin, 2012)

V březnu roku 1776 napsala Abigail Adamsová svému muži, americkému prezidentovi Johnu Adamsovi, dopis, ve kterém píše, že si přeje, aby v novém zákoníku pamatovali také na dámy a nedávali neomezenou moc do rukou mužů.

Ve Francii zase předkládá Olympie de Gougesová (zakladatelka prvních ženských spolků) **Prohlášení práv žen a občanek**. Toto prohlášení bylo vytvořeno jako reakce na deklaraci z roku 1789, která obsahovala jednoznačný výklad, že občan a člověk se rovná muž.

V Anglii v roce 1792 formuluje Mary Wollstonecraftová **Obhajobu ženských práv**, ve které autorka poukazuje na skutečnost, že ženy byly uměle vmanipulovány do určitého postavení, které je nyní považováno za přirozené.

Výsledkem této fáze je především uznání ženských volebních práv, které ale paradoxně paralyzovalo další rozvoj postavení žen ve společnosti. Ženy rázem zjistily, že uznání volebních práv není všelékem a že ve společnosti existuje spousta dalších bariér pro ženy. (Osvaldová, 2004)

Ženská mystika je český (avšak ne dostatečný) překlad názvu knihy Betty Friedanové, která se stala ústředním pojmem tzv. **druhé vlny feminismu**, která byla mimo jiné vyvolána demobilizací vojáků, uspořádáním po 2. světové válce a návratem ke konzervativnímu myšlení (ženy byly nuceny vracet se do domácnosti, což zároveň nebylo bráno jako adekvátní alternativa k zaměstnání mužů). Friedanová zde analyzuje tzv. „problém beze jména“, kdy celá generace amerických žen trpěla nedostatkem vlastní identity a úzkostí z toho, že jsou vnímány pouze jako něčí manželky a matky a že profesní kariéra je pouze pro neprovdané (a tedy ztroskotané a nešťastné) ženy. (Osvaldová, 2004)

Druhá vlna feminismu je obecně nejznámější částí historie boje za práva žen, která probíhala v 60. a 70. letech 20. století. Avšak byla součástí mnohem většího celku, a sice hnutí za lidská práva, které v USA odstartoval Martin Luther King. Rovněž válka

ve Vietnamu tyto protesty inspirovala. Nová generace se vyrovnávala se situací po 2. světové válce a chtěla udělat svět lepším místem. (Franklin, 2012)

Ústředními problémy, které se druhá vlna snažila vyřešit, byly především rovnoprávnost v mzdovém ohodnocení, zastoupení žen ve vedeních společností a v tradičně mužských rolích. Tedy, že ženy nemusí být jen v domácnosti, ale naopak mohou vykonávat stejná zaměstnání jako muži. (Franklin, 2012)

Rovněž vývoj antikoncepce v 60. letech druhou vlnu významně podpořil. Již 5 let po jejím schválení antikoncepci používalo 40 % mladých vdaných žen, což jen demonstrovalo její rychlé rozšíření a popularnost. Ženy díky antikoncepci měly konečně možnost samy si napláňovat život, svou kariéru a založení rodiny. (Franklin, 2012)

V období druhé vlny feminismu byl rovněž zaveden pojem „gender“, protože, jak již bylo zmíněno, praxe ukázala, že formálně stejná práva žen a mužů v praxi nic neřeší. Ženské hnutí proto začalo hledat inspiraci v sociologii a genderu, který představoval nový úhel pohledu na problematiku vztahů žen a mužů. (Křížková a Pavlica, 2004)

Dalším obdobím byla tzv. **třetí vlna feminismu**, která začala na začátku 90. let a je spojována s možností vlastní volby žen. Zaměřovala se na ženy z různých etnických skupin a s různou sexuální orientací. Jejich práva byla ústředními pojmy třetí vlny feminismu, protože zatímco druhá vlna bojovala proti sexismu, třetí vlna propagovala práva lesbických žen. Snažila se sjednotit ženy přes moderní technické vymoženosti, především prostřednictvím internetu a médií. (Franklin, 2012)

Na rozdíl od druhé vlny, byla ta třetí mnohem více rozdrobena, představovala ji spousta různých hnutí. Je ale také viděna jako projev uznání, pochopení rozmanitosti ženskosti, které je nyní dostupné pro mladší generace žen. Být ženou ve 21. století znamená možnost být kýmkoli, kým každá jednotlivá žena chce být. (Franklin, 2012)

b) V Čechách

Co se týče počátků českého feminismu, ty byly typické svou umírněností. Šlo zde především o lepší uplatnění a postavení žen v občanském životě, hnutí rozhodně nebylo nijak namířeno proti mužům. To bylo dáno jak rolí žen v národním obrození, tak i v době budování první republiky a svou roli sehrála rovněž podpora mnoha mužů v tzv. ženské otázce (počínaje Vojtou Náprstkem a konče Tomáše G. Masarykem). Ženám-aktivistkám ležel na srdci především národní zájem, až po něm byl zájem vlastní. (Osvaldová, 2004)

Ženské hnutí v Čechách prošlo obdobím od 40. po 90. léta 19. století značnými změnami. Jedním z nejvýraznějších prvků je míra informovanosti o ženském hnutí. Zatímco na konci 40. let procházelo toto hnutí bez většího povšimnutí veřejnosti, kdy existovalo především ve formě pražských domácích kroužků, které neměly možnost rozšířit své ideály mimo Prahu, od 60. let s rozvojem české žurnalistiky přichází možnost šířit tyto myšlenky mnohem snáze. Významnou roli v této oblasti hrají od 70. let ryze ženské časopisy. (Bahenská, 2005)

Další rozdíl je dán stabilitou ženských spolků. Zatímco ze začátku existovaly jen jako volná sdružení, po vydání nového spolkového zákona v roce 1867 začaly tyto spolky fungovat na pevnějších základech (podle vzorů mužských spolků). (Bahenská, 2005)

Stálým úkolem ženských spolků byla dobročinná práce. Ovšem dobročinný charakter měly i první z mužských spolků. Od 40. let se trvale prosazuje požadavek na zvýšení vzdělanosti žen. (Bahenská, 2005)

České ženské hnutí mělo jednu výjimečnost, a sice účast a spolupráci mužů na rozvoji ženských spolků a škol a to již od počátku 40. let 19. století. Pojem emancipace tedy v českém prostředí ani zdaleka neznamenal odtržení od mužů, právě naopak. (Bahenská, 2005)

c) Feministické teorie

O obsahu feministických teorií není zdaleka jasno. Osvaldová (2004) se v tomto ohledu odvolává na H. Havelkovou. Podle ní je tento zmatek způsoben tím, že existuje nepoměr mezi dvěma skutečnostmi. První z nich je ta, že feminismus vyrostl z konkrétních problémů v konkrétních zemích, druhá to, že byly tyto problémy začleněny do obecnějšího kontextu, který je začal přesahovat.

Dnes se feminismus teoreticky rozvíjí v těchto oblastech:

- sociologie,
- etika,
- náboženství,
- filosofie,
- mediální vědy,
- politická filosofie,
- historie,

- lingvistika,
- umělecké a literární kritiky.

Vychází přitom z předpokladu, že jazyk používaný ve většině věd nese jasné stopy patriarchy (především v základním rozlišení člověk = muž). (Osvaldová, 2004)

d) Feminizace chudoby

Pojem označující převahu chudoby mezi ženami při srovnání s podmínkami mužů (např. muži vlastní celosvětově 99,1 % půdy, zatímco ženy pouze 0,9 %). (Osvaldová, 2004)

Nejen v rozvojových, ale také v průmyslově vyspělých zemích se toto procento chudých žen v poměru k mužům zvyšuje. Způsobeno je to především horší pozicí žen na trhu práce a všemožnými nepříznivými životními událostmi, jejichž důsledkem se chudoba významnou měrou dotýká také dětí, které ženy vychovávají. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

2.1.2 Gender – základní pojmy

Pro další výklad genderové problematiky a všech částí s touto problematikou spojených, je na úvod potřeba probrat některé základní pojmy z této oblasti.

a) Gender

Koncepce odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, vyjadřující, že chování a vlastnosti obecně spojované se ženami a muži nejsou vrozené. Naopak jsou tyto vlastnosti formovány společností a kulturou, mohou existovat v mnoha různých variantách a v čase se měnit a přizpůsobovat. Liší se především mezi jednotlivými kulturami, ale výjimkou není ani možnost existence různých variant v rámci jediné kultury. (Křížková a Pavlica, 2004; Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

b) Genderová identita

Křížková a Pavlica (2004, s. 143) definují genderovou identitu jako: „Systém aktivit a symbolických, převážně jazykových prostředků, pomocí kterých jsou v určitém společenství (skupině, pracovním kolektivu, společnosti) muži a ženy vymezováni a prezentováni jako odlišné a specifické skupiny lidí.“

Jinými slovy, ženy a muži se nechovají stejně, mají různé jazykové aparáty a díky tomu mohou být vnímáni jako dvě různé skupiny.

c) Gender mainstreaming

Gender mainstreaming se dá chápat jako jakýsi druh nástroje k systematickému odstraňování nerovností mezi ženami a muži ve všech druzích politik. Jedná se o postup, který ve všech fázích a jednotlivých procesech neustále přihlíží k rovnosti žen a mužů a navrhuje takové řešení, které nebude mít na nikoho negativní dopad. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004; Osvaldová, 2004)

Jak Foltysová, Pavlík a Simerská (2004), tak i Osvaldová (2004) v tomto případě shodně uvádějí příklad plánování hromadné dopravy, přesněji, že ženy a muži používají hromadnou dopravu rozdílně a při plánování jednotlivých spojů je třeba toto mít neustále na paměti.

V zemích Evropské unie je od roku 1997 formalizovaná povinnost zahrnutí strategie gender mainstreamingu jako jedny z mnoha svých zásad a rozvojových priorit. (Křížková a Pavlica, 2004)

d) Genderová analýza

Analýza zabývající se pozorováním a studiem rozdílů mezi ženami a muži v pracovních a životních podmínkách, potřebách, rozhodovacích pravomocích, kontrole majetku či přístupu ke všem potřebným zdrojům. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004; Osvaldová, 2004)

e) Genderový audit

Genderový audit se dá jednoduše definovat jako systematické hodnocení jednotlivých institucí, politik či programů. Hodnotí se především to, zda ve své podstatě zohledňují různé dopady působení na obě pohlaví. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004; Osvaldová, 2004)

f) Genderově neutrální

O politice, programu, koncepci, procesu apod. lze říci, že je genderově neutrální pouze tehdy, pokud tato politika, program, koncepce či proces nemá k genderu žádný vztah. Tedy nemá vliv na vztahy či rovnost žen a mužů. (Křížková a Pavlica, 2004; Osvaldová, 2004)

g) Genderová optická skla

Koncepce zavedená v roce 1993 Sandrou Bem, vztahující se k zavedené interpretaci a nahlížení na genderové vztahy. V naší společnosti se tradičně uplatňují následující 3 druhy genderových optických skel:

- androcentrismus (projevuje se sociálním nadřazováním mužů),

- polarizace (oddělování ženského a mužského světa),
- biologický esencialismus (genderové rozdíly odvozené od biologického základu). (Křížková a Pavlica, 2004)

h) Genderová organizace

Genderová organizace je taková organizace, jejíž život a celková kultura jsou utvářeny a ovlivňovány pouze jednou stranou genderových vztahů – tradičně z hlediska mužského pohlaví. Role, hodnoty, normy a principy v této organizaci jsou, vzhledem ke zmíněné skutečnosti, diskriminační k příslušnicím opačného (ženského) pohlaví. Ženy jsou tak různými způsoby znevýhodňovány. (Křížková a Pavlica, 2004)

i) Genderová role

Soubor určitých neformálních (nepísaných) pravidel, očekávání či předpisů, na jejichž základě je předem dán určitý typ chování ženám a určitý zase mužům. Tyto jsou vnímány jako jediné správné a pokud dojde k vybočení, je to vnímáno veskrze negativně. Navíc jsou dále zachovávány předáváním v rámci procesu socializace a často bývají ovlivňovány spoustou biologických předsudků a představ. (Křížková a Pavlica, 2004; Osvaldová, 2004)

Osvaldová (2004) uvádí jako příklad mateřskou dovolenou. Pokud na mateřské dovolené zůstane s dítětem žena a muž dále chodí do zaměstnání, je to vnímáno jako správné. Ale jestliže zůstane v některých rodinách na mateřské dovolené muž a žena dále chodí do zaměstnání, už to jako správné vnímáno není.

j) Genderová smlouva

Genderová smlouva nebo také gender kontrakt lze definovat jako soubor explicitních a implicitních pravidel, které se týkají genderových vztahů. Na jejím základě jsou ženám a mužům připisovány různé hodnoty, práce, povinnosti či odpovědnosti. Tato pravidla jsou nejčastěji definována na 3 úrovních (v rámci celé společnosti, na úrovni institucí – zaměstnání, vzdělávání a rodiny) a ve své tradiční podobě diskriminují v různých oblastech života jak ženy (nejčastěji v práci), tak muže (výchova dětí). (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004; Křížková a Pavlica, 2004)

k) Genderové stereotypy

Křížková a Pavlica (2004, s. 144) definují tyto stereotypy jako: „očekávané obsahy nebo apriorní soudy vážící se ke kategoriím maskulinity a feminity“.

Jinými slovy, když jsou určitému pohlaví přisuzovány typické charakteristiky. Např. obecně známý předpoklad, že ženy jsou špatné řidičky, anebo že muži nepláčou.

l) Genderová rovnost

Koncepce tvrdící, že všichni lidé mají stejná práva rozvíjet své osobní schopnosti a dovednosti. Tato svoboda zaručuje, že rozdílné potřeby a chování obou pohlaví budou považovány za rovnocenné (stejná podpora i hodnocení) a že všichni tak mohou činit bez omezení tradičních genderových rolí. (Osvaldová, 2004)

m) Kvóty

Opatření, která definují určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jejich cílem je napravit předchozí nerovnosti ve vztahu k možnostem zaměstnání a školení či rozhodovacích pozic. Svou formou jsou definovány jako pozitivní opatření (tzv. afirmativní). (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Jako příklad bývá nejčastěji uváděn tzv. zipový systém. Ten uplatňují některé politické strany v zemích EU na svých kandidátních listinách – střídají se na nich vždy žena a muž. Jiné strany zase používají systém 40 % žen, 40 % mužů a zbytek dostupných míst ponechávají volné soutěži.

V horizontu posledních let se stále častěji mluví o kvótách v souvislosti s uvažovaným zavedením kvót na počet vrcholových manažerek nejen v českých firmách, ale v rámci firem celé Evropské unie. (Aktuálně.cz, 2013)

n) Maskulinita a feminita

Soubor genderových vlastností připisovaných muži/ženě danou kulturou a v daném čase. Tyto bývají vymezovány vždy komplementárně k charakteristikám opačného pohlaví a vycházejí z interpretace sexuálního chování, hormonálně podmíněné pohotovosti k útoku a agresivitě u mužů a ze schopnosti rodit a pečovat o potomky u žen. (Křížková a Pavlica, 2004)

o) Násilí založené na genderu

Jedná se o jakýkoli druh násilí, při kterém je použito výhrůžky emocionální nebo fyzické síly. Patří sem domácí násilí, znásilnění, incest, sexuální obtěžování či pedofilie. (Osvaldová, 2004)

p) Objektivizace ženy

Jakýkoli způsob, při kterém je na ženu pohlíženo jako na objekt, který může být jakkoli definován (na místo jako na individuální bytost s jedinečnými osobnostními rysy). Tento přístup nutí ženu přizpůsobit se daným požadavkům a nedává jí žádný prostor pro vyjádření sebe samé jako subjektu. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Objevuje se všude tam, kde je před projevy ženiny osobnosti upřednostňováno pouze její tělo (např. v médiích, reklamě, mezilidských vztazích a v krajní podobě i v pornografii). Následkem může být např. popírání vlastní ženskosti, snahy dostat daným definicím, narušená osobní identita. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

q) Pozitivní/afirmativní akce

Opatření mající za cíl předcházet, vyloučit či pomoci vyrovnat znevýhodnění/diskriminaci určité skupiny. Nesprávně bývá označována jako „pozitivní diskriminace“. (Osvaldová, 2004)

r) Reprodukční práva

Právo osob/párů na odpovědné a svobodné rozhodnutí o době, počtu a intervalu, kdy mít děti, zahrnující právo na prostředky a informace učinit takovéto rozhodnutí. Obsahuje rovněž právo na nejvyšší možnou úroveň reprodukčního a sexuálního zdraví. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

s) Segregace práce

Dělí se na horizontální a vertikální segregaci práce. Horizontální představuje počet žen a mužů v určitých typech zaměstnání, na různých úrovních činností, přičemž muži mají mnohem větší (lepší) možnosti než ženy. Vertikální zase znamená, že ženy vykonávají práci nižší úrovně. (Osvaldová, 2004)

t) Skleněný strop

Křížková (2011) vysvětluje skleněný strop jako metaforu označující existenci neviditelné, avšak neproniknutelné bariéry, která blokuje vertikální mobilitu žen. Jedná se o určitý strop v kariérním postupu žen, vyznačující se nedostatkem kariérních příležitostí pro ženy. Způsobený je existencí přímé či nepřímé diskriminace.

Osvaldová (2004) označuje skleněný strop za bariéru, která zapříčiňuje, že ženy dosahují jen zřídka nejvyšších pozic, ať už politických, akademických, ekonomických či

profesních. Strop je podle ní hranice, kam až jsou ženy „vpuštěny“ ve svém postupu a skleněný znamená, že žena díky svým profesním kvalitám na vysokou pozici dohlédne, avšak pokud se jí pokusí dosáhnout, narazí na neviditelnou bariéru v podobě přímých či skrytých snah proti jejímu postupu.

u) Work-life balance

V českém překladu sladění práce a rodinného života je pojem znamenající rozvoj struktury a pracovního prostředí tak, aby byla umožněna kombinace pracovních a rodinných povinností žen i mužů. V zahraničí je uplatňována řada technik (např. provoz firemního zařízení pro děti v blízkosti práce, střídání rodičovské dovolené, péče o nemocné děti, zásada neorganizovat školení či porady v pozdních večerních hodinách a o víkendech), které sladují pracovní a rodinnou sféru lidského života, čímž přispívají ke snížení výskytu stresových situací a tím ke zvýšení produktivity práce. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

2.1.3 Postavení žen a mužů ve společnosti

Postavení žen a mužů ve společnosti vyplývá už ze samotné definice pojmu „gender“, která mimo jiné, jak již bylo zmíněno výše, říká, že ženské a mužské role nejsou vrozené, ale získané z prostředí a ovlivněné kulturou, ve které žijí. Pokud je v takové kultuře považováno za správné, že muži pracují a ženy se starají o domácnost a děti, přičemž jakákoli odchylka je vnímána za negativní jev.

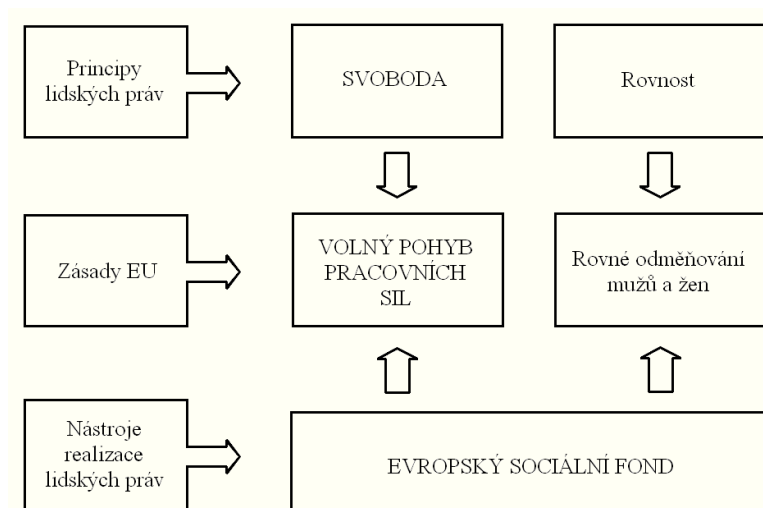
Tyto tendence se snaží odstranit jak zákonodárství Evropské unie a České republiky, které ve své judikatuře ukotvily rovnost žen a mužů, tak i management genderových vztahů, který se zase snaží o uplatnění základních principů rovnosti žen a mužů v rámci jednotlivých organizací.

a) Rovnost žen a mužů v rámci Evropské unie

Evropské společenství bylo již v počátcích své existence založeno na dvou základních principech lidských práv, těmi jsou svoboda a rovnost. Svoboda má být zajišťována prostřednictvím nastolení svobody pohybu, rovnost zase má být zajištěna rovností v odměňování žen a mužů. Oba tyto principy, respektive jejich provedení, měl zajišťovat Evropský sociální fond.

Rovnost v odměňování žen a mužů tvoří v Evropské unii jeden ze základů sociální politiky. Přehledně jsou znázorněny v diagramu na obrázku č. 2.1 níže.

Evropská společenství okamžitě po svém vzniku formulovala svou sociální politiku, na jejímž základě mohly být v 70. letech přijaty základní dokumenty sekundárního práva, které v pozměněné podobě existují dodnes. Důležité bylo především to, že členské státy vyslovily svou shodu a přistoupily ke sladování sociálních systémů a sbližování předpisů. (Tomeš a Koldinská, 2003)



Obrázek č. 2.1: Základní sociální politiky EU (Zdroj: Tomeš a Koldinská, 2003, s. 40)

Rovnost mužů a žen je nepřímě promítnuta už ve *Všeobecné deklaraci lidských práv* z roku 1948, která zahrnuje zákaz diskriminace na základě pohlaví. Dalším důležitým dokumentem je *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* z roku 1966, který mimo jiné zmiňuje stejná práva bez rozlišování podle barvy pleti, rasy, jazyka, náboženství, sociálního či národnostního původu, rodu, postavení, majetku, politického či jiného smýšlení a právě pohlaví. (Tomeš a Koldinská, 2003)

Rovnost mezi ženami a muži má mnoho rozměrů, v rámci sociálního práva Evropské unie jde především o dva z nich:

- **rovnost v zaměstnání** – především rovná práva na mzdu a pracovní podmínky, zvláštní právní úprava chrání ženu v době těhotenství a mateřství,
 - **rovnost v rodině** – předmětem mezinárodní ochrany až po 2. světové válce.
- (Tomeš a Koldinská, 2003)

Rovněž Česká republika, jako členský stát Evropské unie, při procesu sladování zahrnula tyto principy do své legislativy. Došlo tak např. k novelizaci Zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti, která vnesla do pracovního práva principy nediskriminace, rovných příležitostí i ochranu lidské důstojnosti na pracovišti (definováním pojmu „sexuální

obtěžování“). Česká republika se navíc také zavázala k dodržování rovných příležitostí pro ženy i muže a k prosazování genderové rovnosti. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

b) Management genderových vztahů

Management byl přibližně až do konce 60. let minulého století považován především za technickou disciplínu založenou na aplikaci vědeckých (především statistických, matematických a dalších přírodních věd) poznatků v praxi. Vzdělávání budoucích manažerů se tak zaměřovalo především na různé analytické postupy a techniky, kdežto humanitně zaměřené vědy byly brány spíše jako zajímavý doplněk. (Křížková a Pavlica, 2004)

Toto se začalo měnit v 70. letech, především kvůli nespokojenosti zaměstnavatelů, kteří poukazovali na skutečnost, že absolventi škol měli sice spoustu teoretických poznatků, ovšem v praxi byli bezradní, především co se kontaktu se zaměstnanci týče. Rovněž další poznatky z praxe poukazovaly na skutečnost, že management by měl být založen především na umění jednat s lidmi, na schopnosti intuitivního využívání praktických zkušeností. (Křížková a Pavlica, 2004)

Na základě výše zmíněné nespokojenosti se v managementu začalo dostávat mnohem větší pozornosti lidskému a sociálnímu rozměru. Díky tomu vznikla relativně nová oblast manažerského vzdělávání a poznání – tzv. **management diversity**, který se zabývá řízením a vedením zaměstnanců s různou sociálně kulturní identitou a hlavním cílem je zde odstraňování nerovností a diskriminace (nejen etnických menšin, ale rovněž žen, nemocných a postižených lidí a homosexuálů) v organizacích, včetně objasňování prospěšnosti a smyslu tohoto odstraňování. (Křížková a Pavlica, 2004)

Právě zahrnutí žen do skupin diskriminovaných pracovníků naznačuje, že genderovou problematiku nelze ignorovat. **Management genderových vztahů** tak lze považovat jak za důležitou součást managementu diversity, tak za samostatnou disciplínu, která významnou měrou obohacuje strategické a personální řízení organizací. Hlavním předmětem managementu genderových vztahů je problematika vytváření rovných příležitostí žen a mužů v organizacích. Pokud se tyto rovné příležitosti přenesou do každodenního života firmy, lze mluvit o genderově orientované organizaci. (Křížková a Pavlica, 2004)

Moderní organizace nevznikaly v prostředí genderově neutrálním či dokonce rovném, právě naopak, světy žen a mužů byly poměrně striktně odděleny. Od mužů se očekávala orientace na produktivní práci, zatímco ženám byla přisouzena oblast rodinného života (spojená s reprodukcí pracovních sil) a výdělečná činnost byla spíše doplňkovou aktivitou.

V moderních podnicích tak v jejich vedení od začátku dominovali muži, a tudíž oblast organizačního a pracovního života byla utvářena v souladu s maskulinními hodnotami. To neznamena pouze to, že většina podniků je fakticky řízena, či chcete-li ovládána muži, ale rovněž i skutečnost, že organizační život je dlouhodobě založen na principech, které preferují agresivitu a průbojnost před solidaritou, aktuální výkon před potenciálním, soutěživost před spoluprací, práci před soukromím apod. Tyto přístupy v praxi značně zvýhodňují muže, díky čemuž můžeme většinu moderních organizací označit za „**genderované**“ (jednostranné ovlivnění organizací normami a hodnotami zvýhodňujícími jedno pohlaví). (Křížková a Pavlica, 2004)

Naopak **genderově integrované organizace** jsou takové, jejichž procesy a kultura se odvíjejí od uznání a aktivního prosazování genderové rovnosti. To v praxi znamená, že nikdo v podniku nemůže být zvýhodňován či znevýhodňován pouze na základě skutečnosti, že je žena/muž. Ovšem naplnit pojem genderově integrované organizace a převést ho do praxe s sebou přináší zásadní změny v oblasti kulturního pojetí a vymezování genderových rolí, jak v soukromé, tak i v pracovní oblasti. (Křížková a Pavlica, 2004)

Křížková a Pavlica (2004) se při vymezování genderově integrované organizace inspirovali rozlišením mezi unitaristickou a pluralistickou organizací, přičemž genderově integrovaná organizace vychází z koncepce pluralistické.

Unitaristická organizace je v této koncepci chápána jako celek, zájmy celé organizace jsou nadřazeny zájmům individuálním a očekává se, že význam organizačních cílů nebude zpochybňován. Konflikt je zde vnímán jako nežádoucí a výjimečný a je řešen rozhodným krokem ze strany managementu, přičemž jeho vznik je připisován problémovým pracovníkům. Autorita, kontrola a vedení jsou chápány jako přirozené součásti manažerské pozice a o moci se nediskutuje. (Křížková a Pavlica, 2004)

Naproti tomu **pluralistická organizace** je chápána jako koalice a její cíle jsou definovány tak, aby jejich dosahování uspokojovalo potřeby a zájmy různých skupin pracovníků. Konflikt je zde vnímán jako přirozená a nevyhnutelná součást a měl by být řešen spoluprací ku prospěchu všech zúčastněných stran. Vedení má zde všem pracovníkům bez rozdílu zajišťovat rovný přístup k potřebným příležitostem a zdrojům a mezi držiteli moci jsou představitelé všech zájmových skupin. (Křížková a Pavlica, 2004)

Jak ovšem zavést genderovou integraci v organizaci? Na to nejlépe odpovídá instituce „Catalyst“, která se v USA zasazuje o genderovou rovnost. Catalyst doporučuje metodiku

tzv. **benchmarkingu genderových vztahů**. Tento pojem představuje obecný metodický postup systematické a cílené proměny z organizace genderované na organizaci genderově integrovanou, přičemž základním předpokladem pro úspěch takovéto snahy je podpora vrcholového managementu (management je přesvědčen o správnosti takovéto proměny). (Křížková a Pavlica, 2004)

Benchmarking genderových vztahů je zde chápán jako komplexní program, který se skládá ze tří základních kroků:

- **reflexe a výzkum stávající situace** (tzv. interní benchmarking),
- **průzkum praktik a postupů uplatňovaných v jiných podnicích** (tzv. externí benchmarking),
- **implementace potřebných změn** (skládající se z *pilotáže* – otestování vybraných praktik v menším měřítku před jejich plošným uplatněním a z *komunikační kampaně*, neboť komunikace je hlavním předpokladem úspěchu všech organizačních procesů). (Křížková a Pavlica, 2004)

A jak použít praktiky a postupy, které byly v rámci benchmarkingu zjištěny u jiných společností a implementovány do struktury organizace?

Křížková a Pavlica (2004) uvádějí dvě oblasti odstraňování nerovného postavení žen a mužů ve společnosti:

- **výchova a překonávání genderových stereotypů** (zpochybňování objektivního či racionálního základu genderových stereotypů založených na komplementaritě ženských a mužských rolí, snaha o reálné změny v oblasti dělby práce dle pohlaví),
- **kombinace práce a rodiny** (formou např. *práce na částečný úvazek, sdílení pracovního místa*, tzv. job sharing – jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, *pružné pracovní doby* – zaměstnanci mají určitý vliv sami rozhodovat o době strávené v práci, *práce doma a práce s počítačem*).

2.1.4 Genderová diskriminace

Na úvod této části se paradoxně významně hodí následující citace (paradoxně proto, že pochází z písne jednoho zahraničního interpreta):

“There’s the shark on the left side, the snake on the right

And anything you do, they wanna get a little bite

It really doesn't matter if you're wrong or if you're right

Cause once they get their teeth in nothing really fights.” (Linkin Park, 2012)

Ve volném překladu znamenají tyto verše přibližně, že *pro ty, kteří vás neberou jako rovnocenné, to jací jste nebo jak se snažíte, nic neznamená a pokud se na vás jednou zaměří, nic už doopravdy nepomůže.*

Část o genderové diskriminaci byla primárně zpracovávána, co se rozdělení týče, podle výsledků velice zajímavého šetření Aleny Křížkové a kolektivu, s názvem „Pracovní dráhy žen v České republice” z roku 2011. Šetření probíhalo formou dotazování 58 konkrétních žen, sdílení jejich zkušeností a „zážitků“ z pracovního prostředí České republiky a na jeho základě provedly autorky, kromě jiného, dělení diskriminace na tři základní oblasti:

- pracovní prostředí a struktura trhu práce,
- systém sociálního státu a přístup úřadů k matkám,
- strategie žen.

Nejdříve ale bude probráno obecně známé rozdělení genderové diskriminace na přímou a nepřímou.

a) Přímá a nepřímá diskriminace

Přímá diskriminace představuje situaci, ve které je s určitou osobou zacházeno hůře pouze kvůli jejímu/jeho pohlaví (např. inzerce, hledající muže na místo ředitele). (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Nepřímá diskriminace zase představuje situaci, kdy se praxe či politika/zákon na první pohled jeví jako neutrální, avšak při bližším zkoumání mají negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. Např. situace, kdy zaměstnavatel rozhodne o tom, že zaměstnanci nemají nárok na penzijní připojištění, pokud pracují na částečný úvazek a zaměstnancům na plný úvazek toto připojištění hradí. Na částečný úvazek totiž pracují téměř vždy ženy, tudíž toto opatření působí proti nim diskriminačně. (Osvaldová, 2004)

b) Diskriminace v pracovním prostředí a ve struktuře trhu práce

Toto dělení diskriminace (z hlediska pracovního prostředí a struktury trhu práce) zahrnuje především genderovou segregaci, mzdovou diskriminaci, diskriminaci mateřství a zneužití práce žen.

Genderová segregace

Na základě výzkumu Křížkové a kolektivu (2011) je prvek genderové segregace jedním z hlavních, které určují pozici žen v zaměstnání. Projevuje se jak ve volbě/nevolbě žen určitých typů zaměstnání, tak i v jednání potenciálních zaměstnavatelů či spolupracovníků. Jedním z hlavních prvků českého trhu práce je totiž jasná představa o tom, zda žena může/nemůže vykonávat určitou práci, či zastávat danou pozici.

Segregace se na našem trhu práce projevuje jako bariéra napříč všemi vzdělanostními skupinami, ovšem má různou povahu podle stupně vzdělání. Vyučené ženy a ženy se středoškolským vzděláním se setkávají se segregací vertikální i horizontální, kdežto vysokoškolačky především s vertikální segregací, zvláště pak formou již mnohokrát zmiňovaného skleněného stropu. (Křížková, 2011)

Zajímavý názor na diskriminaci v zaměstnání má Silke Fothová (2006, s. 15), která si myslí, že „ženám v práci nepřekáží ani tak muži jako spíš nepřátelské rituály“.

Podle Fothové (2006) jsou tyto rituály staré jako lidstvo samo (např. pískání mužů na staveništi, když kolem prochází žena) a pro muže jsou naprosto přirozené, mimoděčné, mnohdy si ani neuvědomují, že takto konají. A rituály v byznysu mohou napáchat mezi zaměstnanými ženami katastrofální škody.

Důležité je však uvědomit si, že tyto rituály neznamení diskriminaci, ta je totiž záměrná. Zatímco **rituál je**, jak bylo zmíněno výše, **nevědomý**. (Fothová, 2006)

Autorka postavila celou svou knihu na rituálech a tvrdí, že pokud se ženám podaří do těchto rituálů proniknout, ušetří si mnoho starostí a stresu a dosáhnou ve své kariéře stejného uznání jako muži, dokonce mohou prolomit kletbu tzv. skleněného stropu (viz část 2.1.2).

Fothová (2006) řadí rituály do následujících kategorií:

- rituály moci,
- jazykové rituály,
- řídicí rituály,
- sabotážní rituály,
- rituály úspěchu.

Každá z výše zmíněných kategorií obsahuje až několik desítek konkrétních rituálů, které autorka dopodrobna rozebírá a vysvětluje jejich povahu. Rituály existují jak ve verbální, tak i v neverbální formě, např. ve způsobu vedení jednání, postoje při konverzaci apod.

Za všechny budiž jmenovány tyto dva rituály:

- **rituál „ano, ale...”** – cokoli žena řekne, ať už návrh na zlepšení, či běžné provozní připomínky, první věta, kterou muž začíná svou odpověď je právo toto „ano, ale...”
- **rituál „já bych byl lepší šéf“** – znamená jednoduše, že mnozí muži prostě ženu jako nadřízenou neakceptují a dávají jí to naprosto jasně pocítit. (Fothová, 2006)

Mzdová diskriminace

Křížková a kolektiv (2011, s. 25) tvrdí, že „hlavními zdroji mzdových rozdílů jsou rozdíly žen a mužů: v míře a typu lidského kapitálu, v odměňování za stejnou práci, v odměňování za práci stejné hodnoty, ve volbě typů práce a v dostupnosti typů práce“.

Mzdová diskriminace velice úzce souvisí s výše popisovanou genderovou segregací, neboť ta na trhu práce představuje jeden z hlavních rozdílů výše mezd žen a mužů. Obecně platí, že ryze mužská zaměstnání, či zaměstnání, kde muži převládají, jsou finančně lépe ohodnocena. Spojení mzdové diskriminace a genderové segregace je neoddelitelné, přičemž důsledky tohoto spojení jsou velice závažné – způsobují nižší životní úroveň některých skupin žen, či problém dětské chudoby (přímo vycházející ze znevýhodňování žen/matek). (Křížková, 2011)

Křížková a kolektiv (2011) genderovou segregaci názorně interpretují na institucionální teorii duálního trhu práce (také známa jako teorie segmentace pracovního trhu). Podle této teorie je trh práce rozdělen na primární a sekundární sektor, přičemž v primárním sektoru se nacházejí zaměstnání s vyšší mzdou a stabilitou práce, lepšími pracovními podmínkami a možnostmi kariérního postupu. Sekundární sektor představují povolání opačná, se špatnými pracovními podmínkami, ale také např. s neexistencí odborů. Základním předpokladem této teorie je omezená mobilita pracovníků z jednoho trhu na druhý.

Havelková (2007) demonstruje mzdovou diskriminaci na základě dělení na přímou a nepřímou, přičemž každou z nich vymezuje na základě odlišnosti v několika klíčových faktorech, přehledně uspořádaných v tabulce č. 2.1 níže.

Podle zmiňované tabulky se přímá diskriminace projevuje především mezi jednotlivci, zatímco nepřímá mezi skupinami, na což navazuje i to v čem diskriminace spočívá – přímá v konkrétních pravidlech diskriminujících ženy, nepřímá skutečností, že v diskriminované skupině jsou zastoupeny převážně ženy.

Dále z hlediska složek mzdy se u přímé diskriminace objevuje především ve výši základní mzdy, nepřímá diskriminace se naopak týká všech složek odměňování.

	Přímá			Nepřímá
Klasifikace zaměstnání / Pravidla odměňování	Rozdílná podle pohlaví (např. v situacích důchodových systémů)	Z hlediska pohlaví neutrální nebo neexistují	Z hlediska pohlaví neutrální nebo nejsou jednoznačná – rozlišuje se podle jiného kritéria (např. kvalita odvedené práce)	Z hlediska pohlaví neutrální – rozlišuje se mezi skupinami (pracovníci na částečný úvazek aj.) – či podle jiného kritéria
V čem spočívá diskriminace	Pravidla sama	Žena je zařazena do nižší třídy nebo nižšího stupně	Kritérium např. kvality odvedené práce je jinak aplikováno na ženu	Ve znevýhodněné skupině jsou více zastoupeny ženy – ženy jako skupina jsou v důsledku méně odměňovány
Rozdíl ve mzdě	Mezi jednotlivci	Mezi jednotlivci	Mezi jednotlivci	Mezi skupinami
Složka mzdy	Spíše základní mzda	Spíše základní mzda	Spíše příplatky či odměny / prémie	Všechny složky odměňování
Obrana	1) nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 2) teoreticky těž psaná výjimka	1) nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 2) teoreticky těž psaná výjimka	1) nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 2) teoreticky těž psaná výjimka 3) objektivní odůvodnění	1) nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 2) objektivní odůvodnění
Příklady případů ESD	<i>Birds Eye Walls</i>	<i>Macarthy's</i>	<i>Brunnhöfer</i>	<i>Jenkins, Bilka, Rinner-Kühn aj.</i>

Tabulka č. 2.1: Přímá a nepřímá diskriminace v odměňování (Zdroj: Havelková, 2007, s. 111)

Diskriminace mateřství

Nejedná se ani tak o další typ diskriminace, jako spíše o formu diskriminace, která souvisí se všemi ostatními typy znevýhodňování žen na českém trhu práce. Na tom totiž převládá zažitá představa, že žena = matka, i když sama ani žádné děti nemá, takže v konečném důsledku jsou diskriminovány jak ženy, které již děti mají, tak i ženy bezdětné, protože u těch se zase předpokládá, že je přece brzy mít budou. (Křížková, 2011)

Pokud žena již děti má, nabývá diskriminace mateřství dalších různých typů, které souvisí přímo s věkem a počtem dětí, či s ženíným vzděláním. Co se týče posledního zmíněného, tedy vzdělání, nejčastěji se s přímou diskriminací mateřství setkávají ženy s nižším vzděláním, ať už při přijímání, či propouštění na základě mateřství. (Křížková, 2011)

Otázky na rodinný stav a plány do budoucna jsou v českém prostředí stále běžnou praxí, přestože jsou již delší dobu legislativně zakázány.

Zneužití práce žen jako příčina jejich znevýhodnění na trhu práce

Zneužití práce žen může nabývat nejrůznějších podob, obecně jej lze charakterizovat jako nastavení vnějších či vnitřních nevýhodných pracovních podmínek, přičemž mezi vnější pracovní podmínky se řadí především mzdové podmínky a typy pracovní smlouvy, zatímco mezi vnitřní nastavení organizace práce (místo výkonu práce, délka či rozložení pracovní doby, benefity atd.). (Křížková, 2011)

Tento typ diskriminace se objevuje napříč pracovními drahami všech žen, nejčastěji ale u mladších žen, neboť se začal více objevovat až s nástupem tržní ekonomiky. Důležitou roli přitom hraje genderový stereotyp, podle něž je ženská pracovní síla ve srovnání s mužskou levnější. (Křížková, 2011)

c) Diskriminace v systému sociálního státu a v přístupu úřadů k matkám

Tento typ genderové diskriminace se projevuje především v systému mateřské a příspěvků, neznalosti základních občanských práv a také v předsudečném jednání na úřadech.

Systém mateřské, rodičovské a příspěvků

Křížková a kolektiv (2011) v tomto ohledu zdůrazňují především fakt, že systém mateřské, rodičovské a na ně navazujících rodičovských příspěvků je velice složitý a k tomu se navíc neustále mění, tudíž jeho vhodné využití a hlavně pochopení je problematické pro ženy všech vzdělanostních skupin. Navíc tento systém nutí rodiny dělat dlouho dopředu strategická rozhodnutí, která jsou navíc nevratná a mají dlouhodobý dopad zvláště na pozici žen na trhu práce (finanční situace celé domácnosti či návrat do zaměstnání).

Neznalost základních občanských práv a existence sociální pomoci

Křížková a kolektiv (2011) demonstrují tuto formu diskriminace na příběhu ženy, která neměla vůbec žádný přehled o možnostech sociální pomoci, díky čemuž přišla o dceru poté, co ji tehdejší partner vyhodil, a ona tak skončila na ulici. Zároveň však v jejím případě zaráží i naprostá neochota úřednic na městském úřadě, pod který spadala, neboť ty ji vykázaly pryč s tím, že nemají povinnost podávat v této oblasti jakékoli informace. Rovněž policisté, které žena požádala o pomoc, vyhodnotili situaci jako nedůležitou a nijak se v řešení neangažovali.

Předsudečné jednání na úřadech

Ženy se na úřadech setkávají nejen s neochotou poskytovat jakékoli informace, ale také s jednáním, mající povahu předčasného hodnocení a předsudků vůči ženám, které o příspěvky

chodí žádat. S takovýmto jednáním se setkávají ženy s nízkým i vyšším vzděláním a především se vztahuje k věku, ve kterém se staly matkami, přestože do kompetence úřadů hodnocení jejich věku či péče rozhodně nespadá. (Křížková, 2011)

d) Diskriminace ve strategiích žen

Tento druh genderové diskriminace obsahuje především jakousi formu sebediskriminace žen, pocit nezasloužené kariéry vysokoškolačky či pochopení znevýhodňovaných žen pro diskriminaci samotnou.

Nezasloužená kariéra vysokoškolačky

Nízké sebevědomí a sebepodceňování žen je jedním z častých jevů na českém trhu práce. Křížková a kolektiv (2011) odhalily tento jev především u bezdětných vysokoškolaček, které označují svou kariéru za nezaslouženou, neboť dosáhly výrazných úspěchů v poměrně nízkém věku a krátké době. V rámci této kategorie žen se také objevuje tendence aktivního snížení pracovní pozice např. přechodem do jiného zaměstnání.

Sebediskriminace

Sebediskriminace žen na trhu práce se projevuje především v důsledku výše zmíněné diskriminace mateřství. Ženy v tomto případě předpokládají, že z toho důvodu, že mají malé děti, nebudou pro práci, o kterou by měly zájem, vybrány, a proto předem boj o toto zaměstnávání vzdávají a do výběrového řízení se mnohdy ani nepřihlášejí. Prostě to podle nich nemá sebemenší smysl. (Křížková, 2011)

Pochopení pro diskriminaci

Z výsledků výzkumu Křížkové a kolektivu (2011) je zřejmá jedna zářezující skutečnost, a sice že ženy na českém trhu práce jsou natolik zvyklé na diskriminační zacházení, především z pohledu dlouhé rodičovské a typického rozdělení genderových rolí, že projevují určité pochopení pro diskriminační chování potenciálních zaměstnavatelů a dokonce s ním předem počítají.

e) Diskriminace formou minoritního zastoupení žen v managementu

Jak ve své knize říkájí Křížková a Pavlica (2004), panuje mezi odborníky na gender tematiku obecná shoda v tom, že disproporční zastoupení žen a mužů napříč různými obory, oblastmi a hierarchickými pozicemi je způsobeno celou škálou vnějších bariér.

Při zaměření se konkrétně na ženy – manažerky např. zjistíme, že v České republice je jich pouze asi 3,5 % z celkového počtu všech zaměstnaných žen. Naproti tomu mužů – manažerů je u nás kolem 8 % z celkového počtu zaměstnaných mužů (údaje se vztahují k datu vydání knihy). A pokud se zaměříme konkrétně na oblast managementu, můžeme zde pozorovat jistý trend v tom, že ženy jsou zpravidla umisťovány na nižší či hůře placené řídicí pozice. V souvislosti s tímto trendem se objevuje již dříve zmíněný pojem „skleněný strop“ (viz kapitola 2.1.2), který ve stručnosti charakterizuje jakési neviditelné bariéry, které brání svou existencí ženám v dosahování na nejvyšší manažerské pozice. (Křížková a Pavlica, 2004)

Překážek, které mohou v různých kombinacích skleněný strop tvořit, je několik typů:

- **společenské bariéry** – celková genderová struktura společnosti (zejména genderové stereotypy – muž živitel, žena v domácnosti), příležitosti v přístupu ke vzdělávání a zaměstnání,
- **bariéra odlišnosti** – když pracovníci přijímající nové zaměstnance stereotypně vybírají spíše ty uchazeče, kteří se od nich nijak zásadně neodlišují (pokud např. ve vyšších pozicích převládají muži, bude si řízení vybírat opět muže),
- **existence tzv. old-boys networks** – síť neformálních vztahů mužů, které mezi sebou vytvářejí pracovními i mimopracovními aktivitami a kam je pro ženy těžké jen tak vstoupit,
- **informační bariéry** – v podnicích ani ve společnosti neexistuje dostatečná informovanost o zastoupení žen v managementu (vytváří zdání bezproblémového stavu, či odrazuje ženy od aspirací na kariéru vedoucí pracovnice),
- **genderové rozdělení pracovního trhu** – ženy na vedoucích pozicích se uplatňují spíše ve feminizovaných oborech (méně prestižních či finančně výhodných),
- **sexuální obtěžování** – nežádoucí chování sexuální povahy, či chování založené na sexu, které má vliv na pozici a důstojnost člověka,
- **nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – legislativní opatření často nejsou dostatečně formulována, jsou nesystematická a nedisponují dostatečnými sankcemi (v praxi dochází k situacím, kdy žalovaná strana sice prohraje, ale nakonec se toto obrátí v neprospěch žalující strany). (Křížková a Pavlica, 2004)

Důsledkem existence skleněného stropu může být negativní jev s názvem „**tokenismus**“. Tento pojem nelze do češtiny přesně přeložit, jeho výklad je následující: jedná se o fenomén, který vyplývá ze situace, kdy je zástupce konkrétní skupiny v konkrétním společenství početně vzácný či dokonce jediný. Takovýto jedinec je vnímán jako jakýsi symbol „své“ skupiny, obrací se k němu větší pozornost a je vnímán pouze prostřednictvím stereotypů, které jsou s tou „jeho“ skupinou spojovány. Ve vrcholovém managementu jsou v tomto postavení většinou ženy (vzhledem k jejich nízkému zastoupení). (Křížková a Pavlica, 2004)

Mezi základní jevy provázející tokenismus patří:

- **pozornost** (málo početně zastoupení jedinci přitahují pozornost, jsou vnímáni jako figura vyčnívající z většiny),
- **tlak na výkon** (tím, že tokenové přitahují větší pozornost, je také větší zaměření na jejich výkon, který se tak stává předmětem vyšší kontroly a nedůvěry),
- **asimilace** (poukazovat na chyby většinového pohledu bývá vyčerpávající, tokenové se raději přizpůsobí stereotypům, prostřednictvím kterých je ostatní vnímají),
- **kontrast** (zástupci většiny mají tendenci přehánět rozdíly mezi tokeny a většinou, přehlíží společné vlastnosti a zdůrazňují rozdílnosti). (Křížková a Pavlica, 2004)

Tokenismus způsobuje, že se u žen v manažerských pozicích brzy začne projevovat stres a neustálá nejistota, jak se v různých situacích zachovat, neboť tvrdý zákrok budou muži interpretovat jako přehnaný a měkčí postup zase jako projev slabosti, či typicky ženský apod. (Křížková a Pavlica, 2004)

f) Antidiskriminační zákonodárství

Smutnou skutečností se zde ukazuje fakt, že Česká republika v době přijímání antidiskriminačního zákona nebyla o jeho potřebě jako takové přesvědčena. Zařazen do naší legislativy byl pouze proto, že to bylo jednou z podmínek členství v Evropské unii. Jedním z hlavních argumentů, proč u nás nebyl tento zákon vřele přijat, je neustálé poukazování na možný úpadek rodiny a snížení porodnosti. (Havelková, 2007)

Přitom antidiskriminační zákon je velice prospěšný pro společnost, neboť umožňuje plné využití potenciálu žen, které před jeho přijetím nebylo možné. Toto má za důsledek

zvýšení celkového ekonomického růstu, protože kromě jiného je ekonomická aktivita žen mimo domov jedním ze zdrojů nové zaměstnanosti (vytváření nových pracovních míst v oblasti podpůrných služeb domácnostem). Navíc země jako je Francie a Švédsko, které mají jednu z nejvyšších úrovní rovnosti a podpory sladění pracovního a rodinného života, zaznamenaly jedny z nejvyšších hodnot porodnosti. (Havelková, 2007)

Základem pro definování rovných příležitostí žen a mužů je **Listina základních práv a svobod**, která definuje zaručení základních práv a svobod všem bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, rasy, víry a náboženství, jazyka, sociálního a národního původu, rodu, majetku, příslušnosti k etnické či národnostní menšině, politického či jiného smýšlení a jiného postavení. Dále pak, že každý má právo se svobodně rozhodnout o své národnosti a že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování základních práv a svobod. (Ciprová, 2011)

Antidiskriminační opatření jsou rovněž obsaženy v zákoníku práce, pracovně-právních předpisech a zákonu o zaměstnanosti. **Zákoník práce** stanovuje zákaz diskriminace v zaměstnání a ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit všem svým zaměstnancům ochranu před diskriminací a rovné zacházení. **Zákon o zaměstnanosti** upravuje zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání, tedy ve výběrových řízeních apod., a rovněž zakazuje nabídky zaměstnání s diskriminačním charakterem (inzeráty pouze v ženském nebo mužském rodě – uklízečka, finanční ředitel). (Ciprová, 2011)

Avšak pro legislativní ošetření diskriminace je klíčový právě výše zmíněný **antidiskriminační zákon**, s konkrétním názvem zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Zákon definuje následující oblasti:

- definice pojmů,
- diskriminační důvody,
- oblasti, ve kterých je diskriminace zakázána,
- žaloba na ochranu před diskriminací,
- výjimky z rovného zacházení,
- antidiskriminační orgán. (Ciprová, 2011)

Díky tomuto zákonu jsou občanky a občané chráněni před diskriminací na základě pohlaví, náboženství a víry, rasy a etnického původu, věku, národnosti, zdravotního postižení,

sexuální orientace. Za diskriminaci se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, pohlavní identifikace, mateřství nebo otcovství. Rovněž se diskriminací rozumí i pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Zákon taktéž stanovuje i kritéria, na jejichž základě se o diskriminaci nejedná. (Ciprová, 2011)

2.1.5 Genderové rozpočtování a odměňování

Následující část bude postupně věnována genderovému rozpočtování a odměňování především z hlediska dosažení rovnosti žen a mužů v obou těchto oblastech. Genderové rozpočtování bude probráno jak z pohledu státního rozpočtu, tak z pohledu rozpočtů obcí a měst.

a) Genderové rozpočtování – gender budgeting

Foltysová, Pavlík a Simerská (2004, s. 8) uvádí definici gender budgetingu, na které se shodla skupina expertů Rady Evropy: „Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů.“.

Jihoafrická republika a Austrálie jsou zeměmi, které lze považovat za průkopníky genderového rozpočtování. Úplně první genderový rozpočet s názvem „Women’s Budget“, byl vypracován v roce 1984 v Austrálii, přičemž předběžné návrhy a analýzy byly představovány dokonce již v průběhu 80. let. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Při genderovém rozpočtování jde především o spravedlivější přerozdělování finančních zdrojů, které společnost vytvořila, z hlediska stejného přístupu žen i mužů k čerpání těchto zdrojů. Zabezpečování zájmů a potřeb žen i mužů je součástí politiky vytváření stejných (rovných) příležitostí jak pro ženy, tak pro muže. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Genderové rozpočtování musí být jako součást politiky rovnosti uplatňováno na všech úrovních státního rozpočtování. Pokud je veřejný rozpočet úspěšně použit jako nástroj gender budgetingu, může příznivě ovlivnit rozvoj regionu, ať už formou ekonomického růstu, příznivějšího demografického vývoje, či kladnou odezvou voličů. Navíc je i proces tvorby rozpočtu zodpovědnější a transparentnější. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Genderové rozpočtování je založeno na těchto principech:

- rovnost,
- výkonnost,

- odpovědnost,
- transparentnost. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Úroveň státní správy

Na úrovni státní správy se pracuje se státním rozpočtem, se kterým jsou spojeny funkce:

- rozdělování prostředků,
- rozdělování příjmů a bohatství,
- stabilizace ekonomiky. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Každá ze zmíněných funkcí může mít na ženy a muže různé dopady, především co se týče přidělování finančních prostředků na určité záměry, z nichž plyne pro obě pohlaví různý prospěch. Pro zajištění komplexního pohledu na dosah vládních opatření je vhodné tyto funkce rozdělit mezi všechny úrovně státní správy. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Při sestavování rozpočtů je důležité stanovit cíle a politiku, pomocí které bude těchto cílů dosahováno, neboť rozpočty představují v této oblasti jen určitý prostředek. Rozpočtové analýzy orientované na gender zahrnují rozsah celého státního rozpočtu, přičemž hlavní roli zde sehrává Ministerstvo financí, které spolupracuje s ostatními ministerstvy a dalšími orgány státní správy. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Úroveň samosprávy – obce a města

Obce a města mají možnost ovlivňovat strukturu svého rozpočtu s ohledem na místní specifika a priority, a díky tomu, že mají skvělou znalost místních podmínek, mohou jako nástroje k vytvoření rovných příležitostí výrazně pomoci při genderovém rozpočtování. Samozřejmě možnosti malé obce a krajského města se budou významně lišit, avšak určité principy zůstávají stejné a měly by být aplikovány v různé míře ve všech rozpočtech. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Úroveň samosprávy – kraje

Co se týče genderového rozpočtování na krajské úrovni, jedná se o kombinaci přístupů, které jsou uplatňovány na úrovni obcí a přístupů uplatňovaných na celostátní úrovni. Zvolení konkrétní metody záleží na dostupných údajích, samotných metodách a možnostech jejich vyhodnocení. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Převážnou většinu celkových zdrojů krajů tvoří dotace ze státního rozpočtu, tudíž jsou rozpočty krajů velice úzce závislé na státním rozpočtu. Největší výdajovou položku v krajích představují výdaje v oblasti školství. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

b) Genderové odměňování

Následující část bude probrána nejprve z hlediska teorií, které vysvětlují rozdílné odměňování žen a mužů, následně i z hlediska aktivní politiky podpory rovnosti v odměňování.

Teorie vysvětlující praxi rozdílného odměňování žen a mužů

Dle Havelkové (2007) lze praxi rozdílného odměňování žen a mužů vysvětlit za pomoci dvou teorií – individualistické a institucionální.

Individualistické teorie tvrdí, že rozdíl v odměňování je důsledek ženských postojů, charakteristik a preferencí, obecně řečeno – produktivními charakteristikami. Výši mzdy určuje jako cenu práce samotný trh práce, který je zároveň vnímán jako neutrální prostředí. Pokud jsou muži placeni více, není to z diskriminačních důvodů, ale proto, že byli trhem vyhodnoceni jako ti produktivnější. Takže rozdíl ve výdělcích existuje především proto, že je na trhu rozdílná úroveň zkušeností a vzdělání mezi pohlavími, ženy mají nižší účast na zaměstnavatelem pořádaných školeních, v období péče o děti procházejí jakýmsi profesionálním zakrněním, či rozdílným pracovním úsilím – zde se počítá např. práce přesčas a služební cesty. Rozdíl v odměňování lze odstranit ne za pomoci zásahu státu, nýbrž za pomoci změny rozhodování žen na trhu práce. (Havelková, 2007)

Institucionální teorie upozorňují na fakt, že způsobem obsaženým v individualistických teoriích nelze vysvětlit všechny rozdíly. Neboť i když žena jedná podle výše uvedeného pracovního úsilí, dosáhne nejvyššího vzdělání a následně i vedoucí pozice, stále bude vydělávat méně, než muž na té samé pozici. Je to způsobeno existencí určitých mechanismů a struktury trhu práce, které omezují svobodu rozhodování účastníků a pokud nebudou odstraněny, tak nedojde ke snížení rozdílů v odměňování. (Havelková, 2007)

Aktivní politika podpory rovnosti v odměňování

Stát má k dispozici celou řadu různých opatření, kterými může motivovat zaměstnavatele k rovnému zacházení, podpořit ženy – zaměstnankyně v jejich boji proti genderové diskriminaci, či případně i ovlivňovat celkové postavení žen na trhu práce, v celé společnosti. (Havelková, 2007)

Co se týče **usnadnění situace diskriminovaných žen**, legislativní úprava formálně stanovuje rovnost v odměňování, ovšem neklade si otázku, zda k této rovnosti v praxi skutečně dochází. Existuje však několik výjimek, pomocí kterých může zákonodárce aktivně pomáhat v uplatnění individuálního práva. Zde patří umožnění nevládním organizacím zastupovat diskriminované osoby před soudem, zákaz pronásledování zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří se domáhají svých práv a přenesení důkazního břemene na žalobce. Za zvážení by ovšem stála i další opatření, především uzákonění samostatného žalobního práva pro nevládní organizace (příčemž by se toto v případě diskriminace většího počtu osob blížilo skupinové žalobě), zavedení pracovněprávních tribunálů a alternativního řešení sporů (mediace u alternativních řešení a usnadnění přístupu ke spravedlnosti u tribunálů). (Havelková, 2007)

Při **motivaci zaměstnavatelů** lze použít dva možné nástroje regulace – nástroje přímého a nepřímého působení. Nástroje přímého působení odpovídají metodám právní regulace – zákaz diskriminace, příkaz rovného zacházení, kontrola dodržování inspektoráty práce a stanovení sankcí v případě nedodržení. Tyto nástroje směřují většinou do státní správy. Jsou buď právně závazné, nebo charakter závazného dokumentu nemají, či působí jako dobrovolně převzaté závazky (snaha o vyvolání dobrovolného vyhovění požadavkům rovného odměňování). Nástroje nepřímého působení nechávají subjektům možnost volby, avšak pokud zvolí požadované chování, je to pro ně ekonomicky výhodné (např. daňová zvýhodnění, dary, dotace, garance atd.). (Havelková, 2007)

Zavedení **komplexní politiky rovnosti** by vylepšilo celkovou pozici žen při vyjednávání o výši odměny, je zde ale třeba bojovat s každým možným aspektem, který by mohl představovat znevýhodňování žen na trhu práce. V rámci této politiky bylo identifikováno 5 oblastí, ve kterých je třeba dále postupovat, aby bylo rovnosti dosaženo:

- zajištění účasti žen na rozhodovacích procesech,
- změna v genderových rolích a stereotypch,
- celková integrace žen do ekonomického života,
- zajištění rovnosti v životě občanském,
- plný přístup k sociálním právům. (Havelková, 2007)

2.2 Podnikání

V následující části budou probrány aspekty podnikání. Nejprve základní pojmy z této oblasti (podnikání, podnikatel a podnik), následně osobnost podnikatele, formy podnikání, podnikatelský plán a jeho části a rovněž i podpora podnikání žen v České republice.

2.2.1 Základní pojmy

Pro lepší pochopení dané problematiky budou na úvod upřesněny základní pojmy z oblasti podnikání – význam samotného podnikání, podnikatele a podniku.

Podnikání

Zákon o obchodních společnostech a družstvech (dříve Obchodní zákoník) podnikání definuje jako „soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“

Dle Živnostenského zákona je podnikání provozováno formou živnosti, kde „živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.“

Co to ale přesně znamená? **Soustavnost** znamená, že činnost je vykonávána opakovaně, ne jen příležitostně. **Samostatnost** znamená, že fyzická osoba jedná osobně, právnická prostřednictvím statutárního orgánu. **Vlastním jménem**, tedy že podnikatel činí právní úkony svým jménem a příjmením (fyzická osoba) či pod svým názvem (právnická osoba). **Na vlastní odpovědnost** zase znamená, že podnikatel nese veškeré riziko za výsledky, a konečně **dosažení zisku** – podnikání musí být vykonáváno s úmyslem docílit zisku. (Srpová a Řehoř, 2010)

Podle Hisricha, Peterse a Shepharda (2008) se dá podnikání popsat jako proces vytváření něčeho nového za současného předpokladu rizika a výnosů.

Z hlediska teorie lze podnikání rozčlenit podle tří stupňů:

- **ekonomický přístup** – role podnikatele v ekonomickém rozvoji,
 - **psychologický přístup** – hledání typických vlastností podnikatele,
 - **sociálně-ekonomický přístup** – hledání vlivu prostředí na úspěch podnikání.
- (Srpová a Řehoř, 2010)

Rovněž lze rozlišit tři základní pojetí podnikání:

- **podnikání jako proces** (činnost) – smyslem je vytvoření něčeho navíc, jakési přidané hodnoty (finanční a nefinanční forma),
- **podnikání jako přístup** (metoda) – snaha vytvořit přidanou hodnotu, příležitosti k její realizaci, vkládání vlastních zdrojů, přebírání odpovědnosti, sklízení pozitivních výsledků,
- **podnikání jako hodnotová orientace** – struktura hodnot a postojů mající individuální (podnikavý způsob života) a společenský (jak si společnost váží podnikatelů) rozměr. (Srpová a Řehoř, 2010)

Podnikatel

Nový občanský zákoník definuje podnikatele následujícím způsobem: „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“.

Rovněž také se podle NOZ „za podnikatele považuje každá osoba, která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele“. Dále „se za podnikatele považuje osoba zapsaná v obchodním rejstříku“ a „má se za to, že podnikatelem je osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona“.

Podle Hisricha, Peterse a Shepharda (2008) se dá podnikatel definovat jako individuální osoba, která přebírá riziko a vytváří něco nového.

Nauka o podnikání rozlišuje dva typy podnikatelů:

- **primární podnikatel** – vždy fyzická osoba, vlastník podniku, podnik je pro vlastníka nástrojem podnikání,
- **sekundární podnikatel** – vlastník podnik pouze spravuje (velké podniky), deleguje své podnikatelské funkce a role na podnik, který podniká v zájmu vlastníka. (Srpová a Řehoř, 2010)

Podnik

V nejobecnější rovině může být podnik chápán jako subjekt, ve kterém se vstupy přeměňují na výstupy. Obsáhleji se jedná o právně a ekonomicky samostatnou jednotku,

existující za účelem podnikání. Právně lze podnik definovat jako soubor hmotných (i osobních) a nehmotných složek podnikání. (Srpová a Řehoř, 2010)

Ve světové odborné literatuře je nejčastěji uváděné vymezení definice podniku podle E. Gutenberga. Podle něj je podnik charakterizován třemi všeobecnými a třemi specifickými znaky, přičemž ty všeobecné jsou nezávislé na uplatňovaném hospodářském systému. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

Mezi **všeobecné znaky** podniku patří princip hospodárnosti, kombinace výrobních faktorů a princip finanční rovnováhy. Mezi **specifické znaky** pak princip ziskovosti, princip soukromého vlastnictví a princip autonomie. (Srpová a Řehoř, 2010)

V tržní ekonomice je podnik chápán jako základní subjekt podnikání, jehož postavení vyplývá ze vzájemných interakcí s okolím. Existence podniku je časově omezena jeho životním cyklem (začínajícím v okamžiku založení a končícím zánikem podniku). (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

Primárním, tedy tím hlavním, cílem podniku je v krátkodobém pohledu maximalizace zisku, v dlouhodobém zase maximalizace hodnoty podniku. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

2.2.2 Osobnost podnikatele

Následující část druhé kapitoly se bude zabývat osobností podnikatele. Nejprve z hlediska osobnosti jako takové, následně budou probrány některé nejznámější typologie osobnosti.

a) Osobnost

V části o samotné osobnosti nejen podnikatele bude nejprve definován pojem „osobnost“ a dále struktura osobnosti podle Freuda a Watsona.

Pojem „osobnost“

Fenomén zvaný osobnost je velice složitá problematika, a tudíž neexistuje jedno konkrétní vymezení pojmu „osobnost“.

Podle Nakonečného (1993, s. 12) např. pojem osobnost vyjadřuje „organizovaný, dynamický a interindividuálně odlišný celek psychofyzických dispozic, determinující průběh a projevy psychických procesů (reakcí)“.

Říčan (1975, s. 38) zase uvádí, že „osobnost je individuum chápané jako integrace k seberealizaci v interakci se svým prostředím“.

A podle Allporta (1966, s. 14): „Osobnost je daleko spíše nepřetržitým procesem než definitivním výtvorem. Má sice některé rysy stabilní, ale zároveň prochází kontinuálními změnami.“

Přesto ale lze uvést určité obecné znaky osobnosti:

- **jedinečnost** (to, co člověka odlišuje od ostatních),
- **souhrnnost a jednota** (souhrn psychologických prvků tvořících nedělitelný celek),
- **relativní stálost** (to, co je relativně stálé, co umožňuje předpovědět chování člověka v konkrétní situaci),
- **přízpůsobení a vývoj** (způsob, kterým se vyrovnává se změnami podmínek uvnitř sebe i v okolí). (Provazník a Komárková, 2004)

Struktura osobnosti

Sigmund Freud prezentoval strukturu osobnosti prostřednictvím tří úrovní vědomí a tří složek osobnostní struktury, přičemž úrovně vědomí jsou následující:

- **vědomí** – ty skutečnosti, které si jedinec v dané chvíli uvědomuje,
- **předvědomí** – skutečnosti, které si jedinec v dané chvíli neuvědomuje, ale pokud na ně zaměří pozornost, je schopen si je uvědomit,
- **nevědomí** – skutečnosti, které si člověk neuvědomuje, které jsou vědomí nedostupné. (Provazník a Komárková, 2004)

Tři složky osobnostní struktury Freud definoval takto:

- **Ono (Id)** – temná a nepřístupná část osobnosti, představuje nezkrocené vášně,
- **Já (Ego)** – ta složka, která omezuje působení principu slasti, kterým se řídí Ono, představuje rozum a rozvahu,
- **Nadjá (Superego)** – funkce dohledu nad veškerou činností jedince. (Provazník a Komárková, 2004)

Watson vymezil osobnost jako produkt soustavy zvyků, systém o dvou úrovních:

- **úroveň vrozená** – vlastnosti organismu, které jsou u všech jedinců stejné, mají povahu vrozených reflexů,

- **úroveň získaná** – tvoří ji instinkty osvojené učním a individuálně odlišné zvyky. (Provazník a Komárková, 2004)

b) Typologie osobnosti

V následující části budou definovány některé z nejznámějších typologií osobnosti, jako jsou např. typologie MBTI, čtyři temperamenty či typologie RIASEC.

Historie

Dnešní pojetí typologie osobnosti spadá do 20. let 20. století a je spjato s dílem švýcarského psychologa a psychiatra Carla Gustava Junga, který zastával názor, že lidské chování má své pravidelnosti, není nahodilé a je možné jej popsat, klasifikovat a předvídat. (Čákr, 2009)

Do psychologické terminologie Jung uvedl spoustu pojmů, mezi nejznámější z nich patří Extraverze a Intraverze, dále Myšlení a Cítění, Intuice a Smysly, přičemž v každém páru má jedna funkce tendenci převládat. Vysvětluje to na příkladu praváctví a leváctví, kdy lidé mají obě ruce, ale jedna je šikovnější, má tendenci převládat nad tou druhou. (Čákr, 2009)

Jung se však typologii osobnosti ve svých dalších pracích již nevěnoval, a tak až o mnoho let později přicházejí další autoři, kteří si více méně nezávisle na sobě všimli podobných rysů lidské povahy (mnozí z nich nevěděli nic o Jungově díle), např. John P. Golden, David Keirsey a Marilyn Bates, Katherine Briggs a Isabel Myers (matka a dcera, nejznámější). Všichni vycházejí z přesvědčení, že temperament je nám dán již při početí. (Čákr, 2009)

Typologie MBTI

Myers-Briggs Type Indicator, zkráceně MBTI, je nástroj pro stanovení osobnostního typu, jehož autorkami jsou Katherine Briggs a Isabel Myers. Vychází z Jungova pojetí typologie osobnosti, jeho základních tří dimenzí, k nimž připojuje ještě čtvrtou, čímž vytváří kombinaci čtyř párů preferencí:

- Extraverze (E) a Intraverze (I),
- Smyslové (S) a Intuitivní (N) vnímání,
- Myšlení (T) a Cítění (F),
- Usuzování (J) a Vnímání (P). (Čákr, 2009)

Extraverze je tvořena šesti typickými složkami, lidé s extravertní preferencí jsou iniciativní, expresivní, vstřícní, participovaní (dávají přednost spolupráci a komunikaci), energičtí a nadšení, společenštití. V práci i životě zaměřují svou energii směrem ven, nemají rádi dlouhou práci na jednom úkolu, ale rádi pracují na více úkolech zároveň, učí se nové věci za pochodu, raději mluví, než píší a volný čas tráví spíše ve společnosti. (Čakrt, 2009)

Intraverze je naproti tomu tvořena jinými šesti typickými složkami – reaktivností, rezervovaností, intimností (hluboké vztahy, nemnoho blízkých přátel), uvážlivostí, poklidností a nezávislostí. Intravertní lidé v práci i životě zaměřují svou pozornost dovnitř, soustředí se dlouhodobě na jeden úkol, učí se o samotě a potřebují věci vstřebat, dávají přednost úvaze na úkor akce, raději píší, než mluví a nejlépe si odpočinou sami nebo s několika blízkými. (Čakrt, 2009)

Smyslové vnímání tvoří pět složek, lidé s tímto vnímáním jsou konkrétní, realističtí, praktičtí, empiričtí, tradicionalističtí. Mají tendenci dávat přednost uplatňování již získaných dovedností před získáváním nových, vnímat nejdříve jednotlivá fakta a až pak vidět souvislosti, dělat věci osvědčeným, setrvalým způsobem. Raději věci dělají, než aby o nich přemýšleli, a mají problémy s nekonkrétními projekty a úkoly. (Čakrt, 2009)

Intuitivní vnímání tvoří znovu pět složek, lidé s intuitivní preferencí bývají abstraktní, nápadití, odvozující, teoretičtí a originální. Mají sklon zajímat se více o budoucnost, než přítomnost, hledat spojení mezi věcmi a jevy, pracovat v návalech, být brzy unavení a znučení. Mají rádi nové nerutinní úkoly a přístupy a dávají raději obecné odpovědi. (Čakrt, 2009)

Myšlení tvoří opět pět složek, lidé s touto preferencí jsou logičtí, racionální, tázající se, kritičtí a neústupní. Mají tendenci zachovávat klid a sebekontrolu ve všech situacích, přistupovat k věcem analyticky a logicky, brát v úvahu všechna pro a proti, být spíše rozhodní než ohleduplní. Nejdříve vidí to, co je špatně a jsou hrdí na svou objektivitu. (Čakrt, 2009)

Cítění tvoří dalších pět složek, lidé s touto preferencí bývají často vcítující se, soucítící, přizpůsobiví, přijímající a citliví. Mají sklon vyhýbat se situacím s negativní reakcí druhých, dávat přednost souladu a pokládat mezilidské vztahy na pracovišti za důležitější, než práci. Potřebují pocit emocionální podpory, dělají vše, aby uspokojili potřeby ostatních, a jsou schopni vcítit se do postavení jiných. (Čakrt, 2009)

Usuzování je tvořeno následujícími pěti složkami – systematičností, plánovitostí, brzkého začínání, rozvrhování a metodičností. Lidé s touto preferencí mají sklon mít na věci

jasný názor, mít jasný program na celý den a toho se držet. Mají rádi pořádek, systém a rádi dělají věci pořádně hned napoprvé. (Čákr, 2009)

Vnímání tvoří pět složek, lidi s touto preferencí nejlépe vystihují znaky – uvolněnost, otevřenost, pracovat až pod tlakem, spontaneita, bezstarostnost. Mají sklon odkládat rozhodování, jednat spontánně, nechávat záležitosti otevřené a vítat změny. Mají raději věci ve stadiu projektů, než realizace, a jsou pružní a přizpůsobiví ve svých názorech. (Čákr, 2009)

Čtyři temperamenty

Snaha mnoha autorů (Jung, Kretschmer, Freud, Sullivan, Adler, Maslow) o popsání čtyř základních temperamentů, které již mnohem dříve vymezil Hippokrates – sangvinik, cholerik, flegmatik a melancholik. (Keirsey a Bates, 2006)

Keirsey a Bates (2006, s. 29) popisují temperament jako „míru či soubor nejrozličnějších působících sil, intenzitu a tendence protichůdně působících vlivů, celkové ladění či nastavení osobnosti, tematizaci osobnosti jako celku, stejnotvarost rozličnosti“.

Při popisu následujících 4 temperamentů vychází autoři Keirsey a Bates (2006) z výše zmíněné typologie MBTI. Těmito temperamenty jsou:

- **Dionýsovský temperament** – vychází z kombinace smyslů a vnímání (SP), nenechá se omezovat či spoutat, musí být volný; žije pro dnešek, nečeká, neschovává, nehromadí; jedná se mu o cíl jako takový, je impulzivní, miluje aktivní život, musí všechno zkusit,
- **Epimetheovský temperament** – vychází z kombinace smyslů a usuzování (SJ), v populaci zastoupen 38 %; musí někam patřit, cítit sounáležitost, pohrdá závislostí, není příživník, naopak rád zastává roli dárce; pečující ochránce usilující o pouta a závazky,
- **Prometheovský temperament** – vychází z kombinace intuice a myšlení (NT), čítá zhruba jen 12 % populace, spíše osamocený; fascinován mocí, chce vládnout, umět předvídat, všemu rozumět, vysvětlovat → nadšený vědec; chce dělat vše dobře, musí být způsobilý,
- **Apollonský temperament** – vychází z kombinace intuice a citění (NF), na rozdíl od výše zmíněných typů si klade výjimečné (neobyčejné, zvláštní) cíle, ke kterým se vydává oklikami, někdy chodí v kruzích; nechce se ztrácet v davu, mít

stejný život jako druzí, naopak touží být jedinečný, plně uznávaný a doceněný.
(Keirsey a Bates, 2006)

Typologie osobnosti dle Keirseya

David Keirsey rozdělil ve své práci osobnosti do 4 základních kategorií povah:

- **řemeslník** – adaptabilní, žije ze dne na den, reaguje okamžitě, užívá si svobody,
- **strážce** – zodpovědný, rád součástí týmu, pomáhá a ochraňuje blízké, orientován na výsledky,
- **idealista** – snaží se lidi pochopit, vysoká míra empatie, potřebuje znát smysl a účel dané věci,
- **racionalista** – nezávislý, snaží se pochopit věci v celých souvislostech, preferuje znalost a způsobilost, široký rozsah zaměření. (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

Typologie RIASEC

Typologie osobnosti definovaná Johnem Hollandem (1997) ve vztahu k pracovnímu uplatnění. Na základě této typologie definoval 6 osobnostních (profesionálních) typů, lišících se v různorodých kariérních preferencích:

- **R** – realistický typ (zaměřen na praktické činnosti, větší motivace ve věcných stránkách života, důležitý status a finanční ohodnocení, méně důležité mezilidské vztahy, pracuje často venku, rád užívá nástroje, stará se o zvířata či rostliny),
- **I** – zkoumavý typ (upřednostňuje nezávislý a systematický výzkum, hledá kauzální vztahy, posuzuje, pozoruje, analyzuje a nachází řešení, využívá abstraktního myšlení, tvořivosti i intuice, zaměřen na intelektuální činnost),
- **A** – umělecký typ (umělecké vlohy, intuice, emocionální pohled na svět, projevuje se nesystematicky a originálně, používá tvořivost a představivost),
- **S** – sociální typ (komunikace a práce s lidmi, rád pomáhá, informuje, radí, vychovává, instruuje, trénuje a stará se),
- **E** – podnikavý typ (sebevědomý asertivní jedinec, má rád přesvědčování, ovlivňování a vedení lidí, riziko, zakládá společnosti, finančně zajištěn, dosahuje významného postavení, nerad je veden, preferuje vedení jiných),

- **C** – konvenční typ (pracuje s daty, informacemi, čísly, systematický, přesný, zaměřený na detaily, nerad improvizuje a rozhoduje se pod nátlakem, nevadí mu nechat se vést a má rád situaci pod kontrolou). (Bedrnová, 2009)

Seznam vlastností, které jsou pro ten daný profesionální typ charakteristické, se nachází přehledně uspořádaný v tabulce č. 2.2 níže.

Realistický	Zkoumavý	Umělecký	Sociální	Podnikavý	Konvenční
Konformní	Analytický	Komplikovaný	Přesvědčivý	Dobrodružný	Konformní
Přímý	Opatrný	Nepořádný	Kooperativní	Ambiciózní	Usilovný
Upřímný	Kritický	Emocionální	Přátelský	Zaujatý	Opatrný
Pokorný	Zvídavý	Expresivní	Velkorysý	Dominantní	Konzervativní
Materiální	Nezávislý	Idealistický	Nápomocný	Energický	Nesmělý
Přírodní	Intelektuální	Imaginativní	Idealistický	Impulzivní	Submisivní
Vytrvalý	Introvertní	Nepraktický	Otevřený	Optimistický	Pořádný
Praktický	Metodický	Impulzivní	Laskavý	Požitkářský	Vytrvalý
Skromný	Zdrženlivý	Nezávislý	Odpovědný	Oblíbený	Praktický
Stabilní	Přesný	Intuitivní	Sociabilní	Sebevědomý	Klidný
Ostýchavý	Racionální	Nekonformní	Taktní	Sociabilní	Netvořivý
Vypočítavý	Rezervovaný	Originální	Chápající	Upovídaný	Výkonný

Tabulka č. 2.2: RIASEC – charakteristické vlastnosti (Zdroj: Bedrnová, 2009, s. 303)

Typologie podnikatelů BOSI

Jedná se o typologii osobnosti podnikatele vytvořenou autorem Joem Abrahamem (2011). Ten ve své knize dělí podnikatele do čtyř kategorií:

- **Builder** (stavitel) – snaží se být vždy dva tahy dopředu před konkurencí, jakýsi šachový hráč mezi podnikateli, motivovaný, chladný, kalkulující, cílevědomý,
- **Opportunist** (oportunista) – snaží se využít příležitostí, které se zrovna nabízejí, být ve správný čas na správném místě, poznávací znamení: rychlé peníze na základě rychlého obchodu
- **Specialist** (specialista) – odborník, neustále rozvíjí své znalosti a dovednosti v daném oboru, raději stojí stranou, má problém prorazit mezi konkurencí, lidé vykonávající svobodná povolání,
- **Innovator** (inovátor) – sedí stranou a rozvíjí svůj nápad, za jehož pomoci chce změnit svět, snaží se prosadit svůj nápad za každou cenu na úkor schopnosti jeho realizace a obchodní stránky věci. (Abraham, 2011)

Podle počátečních písmen anglických názvů byl odvozen název této typologie – BOSI a na základě stejnojmenného testu si může každý snadno zjistit, ke kterému typu podnikatele nejvíce inklinuje.

2.2.3 Malá a střední firma

Malé a střední firmy tvoří ve struktuře všech firem drtivou většinu, např. v Evropě je to více než 99 % všech firem. Garantují nejběžnější svobody, dávají občanům šanci k svobodnému uplatnění, k realizaci lidí v produktivním procesu. Malé a střední firmy nemohou dosáhnout monopolního postavení, lidé v těchto firmách se učí zodpovědnosti a přežití, podnikatelé v těchto firmách nesou důsledky svých neúspěchů osobně. Existence těchto firem stabilizuje společnost, neboť nejsou vlastněny zahraničními subjekty a reprezentují místní kapitál – jsou svázány s regionem, ve kterém působí. (Veber a Srpová, 2012)

Nejcharakterističtější rysem malých a středních firem je flexibilita (pohotové přizpůsobování se různým skutečnostem). Jsou protipólem monopolu, nedílnou součástí ekonomiky, mají blízko ke koncepci LEAN (zeštíhlení, snaha o co největší úsporu). (Veber a Srpová, 2012)

Vytvářejí pracovní příležitosti především v obchodu, ve službách a řemesle, formují velkou skupinu podnikatelů, vytvářejí konkurenční prostředí, sehrávají důležitou roli v rozvoji ekonomiky. (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

Členění podniků podle velikosti na mikro, malé, střední a velké podniky je prováděno na základě různých ukazatelů, v závislosti na konkrétní směrnici či organizaci, která členění provádí. Ze všech ale vyplývá, že nedůležitějším ukazatelem je počet zaměstnanců. Obecně lze společnosti členit takto:

- **mikro podniky** – 1 – 9 zaměstnanců,
- **malé podniky** – 10 – 49 zaměstnanců,
- **střední podniky** – 50 – 249 zaměstnanců,
- **velké podniky** – nad 250 zaměstnanců. (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

2.2.4 Forma podnikání

Existují dvě formy podnikání, podnikat lze buď jako fyzická osoba (provozovat živnost), nebo jako právnická osoba (založení společnosti). V následující části budou obě tyto formy podnikání probrány blíže.

a) Živnost

Živnost je forma podnikání, a tudíž, aby se skutečně jednalo o živnost, musí splňovat podmínky zmíněné již v části 2.2.1 – činnost provozovaná soustavně, samostatně, na vlastní jméno a zodpovědnost, za účelem dosažení zisku a splnění podmínek stanovených živnostenským zákonem.

Jedná se o formu **podnikání fyzických osob**, v této souvislosti se lze setkat s pojmem „osoba samostatně výdělečně činná“, ve zkratce OSVČ. Tento termín je používán v českých zákonech. Pokud chce fyzická osoba podnikat, musí mít živnostenské nebo jiné oprávnění k provozování podnikání. (Srpová a Řehoř, 2010)

Dle živnostenského zákona lze živnosti, podle vzniku živnostenského oprávnění, dělit do dvou kategorií – na živnosti **ohlašovací** a živnosti **koncesované**, přičemž živnosti ohlašovací jsou ještě dále členěny na živnosti řemeslné, volné a vázané. Nejlépe je toto členění viditelné v tabulce č. 2.3 níže.

	Ohlašovací			Koncesovaná
	Řemeslná	Volná	Vázaná	
Podmínky pro vydání živ. oprávnění	Všeobecné podmínky	Všeobecné podmínky	Všeobecné podmínky + odborná způsobilost	Udělení koncese

Tabulka č. 2.3: Druhy živností a podmínky pro vydání živnostenského oprávnění
(Zdroj: zpracováno na základě Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013, s. 92)

Dle živnostenského zákona jsou všeobecné podmínky pro možnost provozování živnosti následující:

- dosažení 18 let věku,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- bez daňových nedoplatků,
- bez nedoplatků na platbách pojistného (sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

b) Společnost

Osoby, které se rozhodnou podnikat prostřednictvím společnosti, jsou označovány za právnické osoby. Zde je ovšem zahájení podnikání administrativně mnohem náročnější a ve většině případů je třeba složit také nějaký základní kapitál. Všechny právnické osoby musí být zapsány v Obchodním rejstříku. (Srpová a Řehoř, 2010)

Právnícké osoby – společnosti, se člení na osobní společnosti, kapitálové společnosti a družstva. Mezi **osobní společnosti** patří veřejná obchodní společnost a komanditní společnost, přičemž je nutná osobní účast podnikatele na řízení a neomezené ručení společníků za závazky společnosti. Naopak mezi **kapitálové společnosti** patří společnost s ručením omezeným a akciová společnost. Společníci zde za závazky společnosti ručí jen omezeně nebo vůbec a jejich povinností je jen složit vklad. (Srpová a Řehoř, 2010)

Konkrétní požadavky pro založení a provozování všech výše zmíněných forem společností, např. výše základního kapitálu, počet zakladatelů, způsob založení, minimální vklady, ručení za závazky společnosti, podíly na zisku, či hlasování apod., lze nalézt přehledně uspořádané v tabulce č. 2.4 níže.

	v. o. s.	k. s.	s. r. o.	a. s.	družstvo
Založení	2 a více FO	2 a více FO (komanditista, komplementář)	1 a více FO	1 a více PO / 2 a více FO	3 a více členů
Smlouva	Společenská smlouva	Společenská smlouva	Zakladatelská listina / Společenská smlouva	Zakladatelská listina / smlouva	Přijetí stanov ustanovující schůze
Vklad	Volitelný	Komanditista min. 5 000 Kč	Min. 1 Kč	Min. 1 akcie	Členské vklady ve stejné výši
Základní kapitál	Volitelný	Min. 5 000 Kč	Min. 1 Kč	Min. 2 mil. Kč	Min. 50 000 Kč
Podíly	Stejně pro všechny společníky	Na poloviny (komplementáři rovným dílem, komanditisté podle podílu)	Podle výše vkladů	Podle držení akcií	V poměru splacené části členského vkladu
Hlasování	1 hlas/ společník	1 hlas/ společník	1 hlas za každou 1 Kč vkladu	Podle držení akcií	1 hlas / člen
Statutární orgán	Min. 1 společník	Komplementáři	1 nebo více jednatelů	Představenstvo	Představenstvo
Ručení	Společníci nerozdílně celým svým majetkem	Komanditista do výše vkladu, komplementář - celý majetek	Společníci do výše nesplacených vkladů	Společníci svými podíly ve společnosti	Možnost uhrazovací povinnosti členů při ztrátě

Tabulka č. 2.4: Druhy společností (Zdroj: vlastní zpracování na základě zákona o obchodních společnostech a družstvech, 2012, v aktuálním znění)

2.2.5 Podnikatelská spirála

Proč podnikatelská spirála? Protože podnikání připomíná pohyb po spirále, či točitých schodech nebo šroubovici. Obvykle podnikatel stoupá nahoru, občas padá zase dolů.

Smyčku podnikatelské spirály lze podle Mikoláše a Folvarčné (2000) popsat šesti body (přičemž ty se stále v tomtéž pořadí opakují a neustále na sebe navazují):

- **idea záměru** – specifická reakce na prostředí firmy, formování identity, integrity a suverenity firmy, rozhodující roli má vlastník,
- **záměr** – rozvíjení idey do konkrétních úvah, odpovědi na základní otázky typu co dělat, kolik to bude stát, jak na produkt zareaguje trh, jak vyrobit, jaké zaměstnance, atd.,
- **diagnóza** – z hlediska potenciálu firmy a případného dopadu realizované idey na její finanční zdraví,
- **projekt** – rozvíjí záměr, rozpracovává detaily, navrhuje metody a techniky pro realizaci záměru,
- **plán** – projekt rozvinutý do procesní podoby, kontrolovatelný jak z časového tak věcného hlediska,
- **realizace** – důležitá je zpěvná vazba, reakce na změny v prostředí, podniku i u podnikatele. (Mikoláš a Folvarčná, 2000)

2.2.6 Podnikatelský plán (Business Plan)

Podle Hisricha, Peterse a Shepharda (2008) lze podnikatelský plán definovat jako popis budoucího směřování daného podnikání. Dobrý podnikatelský plán musí nezbytně rozvíjet příležitosti a stanovovat požadované zdroje (prostředky), dále získávání těchto zdrojů a úspěšné vedení z toho plynoucích rizik.

Podnikatelský plán plní dvě základní úlohy:

- **externí** – nástroj komunikace s vnějším prostředím, především pro potenciální věřitele či investory, banky apod.,
- **interní** – nástroj plánování (řízení podniku). (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

Vypracováním kvalitního podnikatelského plánu může budoucí podnikatel předejít zániku podnikání během prvního kritického roku. **Součástí podnikatelského plánu** jsou, mimo jiné:

- cíle a strategie podniku,
- podnikatelský záměr,

- vymezení trhu, konkurentů a cílových skupin,
- další kroky budování podniku,
- plánování financování, obratu a hospodářského výsledku. (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

a) Cíle a strategie podniku

Dle Čvančarové (2009, s. 32) lze cíle podniku definovat jako „konkrétní žádoucí stavy, jejichž dosažení je předpokládáno v určitém časovém horizontu pomocí dosažených zkušeností a podnikových činností. Stanovení cílů znamená konkrétní určení a kvalifikování základního poslání.“.

Strategické cíle podniku se dělí:

- **primární cíle** – hlavní cíle podniku; zaměřeny na úroveň podpory ostatních procesů, především těch, které představují hlavní předmět podnikání,
- **odvozené cíle** – navazují na primární cíle, jsou významné pro jejich dosažení a stabilní využití jejich výsledků; za výjimečných okolností se mohou odvozené cíle stát cíli primárními. (Učeň, 2008)

Při sestavování strategických cílů je nutné dbát na dodržování tzv. „**pravidla SMART**“. Toto pravidlo představuje základní požadavky na tvorbu strategických cílů podniku, přičemž název pravidla je odvozen od počátečních písmen anglických názvů zmíněných požadavků.

Důležité je, aby cíle byly:

- **S** – specific (specifické),
- **M** – measurable (měřitelné),
- **A** – acceptable (akceptovatelné),
- **R** – realistic (reálné),
- **T** – trackable (sledovatelné, časově ohraničené). (Čvančarová, 2009)

b) Podnikatelský záměr

Podnikatelský záměr je sestavován jako podklad pro získání kapitálu či zjištění stavu společnosti a obsahuje tyto části:

- stručná analýza okolí společnosti,
- vymezení předností společnosti,
- analýza silných a slabých stránek,

- charakteristika základního projektu,
- popis cílového stavu,
- popis významných změn při přechodu na cílový stav,
- návrh dalšího postupu prací při realizaci kontroly plnění záměru. (Blecharz, Štverková a Zindulková, 2013)

c) Segmentace trhu

Pokud firma působí na širokém trhu, je pro ni problém uspokojovat kvalitně všechny zákazníky. To je způsobeno jednak tím, že zákazníků je velké množství a jednak také proto, že se tito zákazníci liší ve svých nákupních požadavcích. Tento nesoulad nejlépe zobrazuje tabulka č. 2.5 níže. (Tomek a Vávrová, 2011)

Masový trh	<i>Výhody:</i> nákladová výhoda hromadné výroby, menší náklady na organizaci marketingu, jednodušší marketingový mix
	<i>Nevýhody:</i> ohraničený cenový prostor, nebezpečí cenové konkurence, nelze plně uspokojit přání zákazníků, omezené možnosti cíleného řízení trhu
Segmentovaný trh	<i>Výhody:</i> možnost většího cenového prostoru, lepší možnost vyhovět požadavkům trhu, možnost řízení trhů podle cílových skupin
	<i>Nevýhody:</i> ztráta z výhod hromadné výroby, obtížnější uplatnění marketingových nástrojů, omezená stabilita segmentů

Tabulka č. 2.5: Výhody a nevýhody segmentovaného a masového trhu (Zdroj: Tomek a Vávrová, 2011, s. 134)

Pro odstranění výše zmíněných problémů vznikla segmentace trhu, kdy se od hromadného marketingu, přes výrobově rozmanitý marketing, došlo až k marketingu cílenému. Tento postup se nazývá STP a vyžaduje splnění tří požadavků:

- segmentaci trhu (**Segmentation**, rozdělení na skupiny kupujících, výsledkem je rozdělení na homogenní segmenty resp. dílčí trhy),
- zacílení v rámci trhu (**Targeting**, zjištění atraktivity segmentů),
- umístování na trhu (**Positioning**, vytvoření konkurenceschopného postavení, uplatnění životaschopného přístupu). (Tomek a Vávrová, 2011)

Relevantní trhy lze rozdělit na základě charakteristik produktu, nabízejících, potřeb a zákazníků. Co se týče kritérií segmentace, ty lze rozdělit na kritéria spotřebních trhů a kritéria průmyslových trhů. (Tomek a Vávrová, 2011)

Kritéria segmentace spotřebních trhů jsou:

- **geografická** (země, oblast, region, klimatická oblast),
 - **demografická** (pohlaví, věk, životní cyklus, velikost rodiny, počet dětí),
 - **sociálně ekonomická** (zaměstnání, náboženství, vzdělání, národnost, příjem, společenská skupina),
 - **psychografická** (osobnost, životní styl),
 - **motivy koupě** (požadovaný užitek, hledaný prospěch),
 - **kupní chování** (věrnost značce, stupeň užití, fáze kupního procesu),
 - **citlivost na marketingové nástroje** (produkt, cena, distribuce, komunikace).
- (Tomek a Vávrová, 2011)

Co se týče kritérií průmyslových trhů, ty lze dělit:

- **demografická** (velikost firmy, odvětví, rozmístění),
- **provozní** (schopnosti zákazníka, technologie, uživatelský status),
- **nákupní přístupy** (existující vztahy, nákupní politika a nákupní kritéria, organizace nákupu),
- **situace** (velikost objednávky, naléhavost, specifická),
- **osobní vztahy** (věrnost, postoj k riziku, vzájemná podobnost). (Tomek a Vávrová, 2011)

Jednotlivá kritéria segmentace je třeba dle možností postupně využívat, ne je striktně izolovat. Tedy akceptovat skutečnost, že postupně probíhají jednotlivé úrovně spojování. (Tomek a Vávrová, 2011)

d) Outsourcing

Outsourcing je původem anglický výraz, složený ze slov outside (venku, vnější děj) a resourcing (zdroj využitelný v podnikání). Po spojení těchto slov vzniká pojem outsourcing, který znamená svěření určité interní činnosti firmy externímu dodavateli, vyčlenění této činnosti z vlastního řízení společnosti. Většinou se jedná o činnosti pomocné nebo vedlejší, nejčastěji např. účetnictví, právní služby, úklid či IT. (Vojík, 2010)

Outsourcing má pro společnosti řadu výhod, za všechny lze jmenovat např. možnost soustředit se na prioritní činnost společnosti, snížení rizika formou sdílení, uvolnění prostředků a zdrojů pro jiné využití, přístup k technice a její aplikaci na profesionální úrovni

apod. Nevýhody plynou především z nedostatečného prověření vybraného dodavatele outsourcingu, např. vynesení citlivých informací ze společnosti. (Vojík, 2010)

e) **Financování podnikání**

Počáteční potřeba kapitálu je u různě zaměřených firem různá, dána je také objemem produkce konkrétní firmy. Ovšem souvisí rovněž s nutnou výší počátečního vkladu do společnosti (osobní vs. kapitálové společnosti). (Veber a Srpová, 2012)

Jak při zakládání, tak při dalším rozvoji firmy se používají různé zdroje financování. Ty se nejčastěji člení z hlediska vlastnictví a z hlediska času. Pokud se jedná o hledisko vlastnictví, zde se člení na **vlastní a cizí** zdroje. Naopak z hlediska časového se člení na **krátkodobé a dlouhodobé** zdroje. (Veber a Srpová, 2012)

Vlastní zdroje financování

Základním vlastním zdrojem financování jsou **vklady vlastníků**. Bez těch se totiž neobejde žádné podnikání, jediný rozdíl je prakticky v tom, zda je zákonem stanovena povinnost minimální výše vkladu a vůbec existence základního kapitálu. (Veber a Srpová, 2012)

Dalším zdrojem financování je vlastní **zisk** společnosti. Při jeho použití se hovoří o tzv. samofinancování společnosti a jeho výhodou je především fakt, že nevznikají žádné náklady na cizí zdroje, čímž se nezvyšuje objem závazků ani podstupované riziko. Díky těmto skutečnostem lze financovat i velice rizikové projekty, avšak z opačné strany je zisk ne zcela stabilní zdroj. (Veber a Srpová, 2012)

Nakonec ještě zmínka o **odpisech**. Ty totiž vyjadřují postupné opotřebení dlouhodobého majetku společnosti za konkrétní období a jejich hlavní funkcí je postupné přenesení ceny majetku do nákladů. Z finančního hlediska jsou stabilním interním finančním zdrojem. (Veber a Srpová, 2012)

Cizí zdroje financování

Nejčastějším zdrojem cizího kapitálu jsou **úvěry**. Ty lze dělit z mnoha hledisek, např. na finanční úvěry (bankovní) a obchodní úvěry. **Finanční úvěry** se ještě dále dělí na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé (doba splatnosti do 1 roku, resp. do 5 let, resp. nad 5 let). Cenou za jejich poskytnutí je úrok a ostatní výdaje na jeho získání, nejčastěji bankovní poplatky. Krátkodobý úvěr bývá zpravidla levnější než dlouhodobý, cenu bankovního úvěru

určuje doba splatnosti a bonita klienta. Úroky z úvěru jsou daňově uznatelným nákladem, snižují základ daně. (Veber a Srpová, 2012)

Naproti tomu **obchodní úvěry** poskytují odběratelé či dodavatelé (účastníci obchodních vztahů), přičemž dodavatelský úvěr je běžnější. Představuje odklad platby za dodávku o předem dohodnutý počet dnů. (Veber a Srpová, 2012)

Další formou cizích zdrojů financování je emise **dluhopisů**, tato forma u nás ale není tak výrazně rozšířena jako např. úvěry. Dluhopis je dluhový cenný papír vyjadřující závazek dlužníka vůči věřiteli, ve kterém se dlužník zavazuje ve stanovené době splatit nominální hodnotu a úroky věřiteli. (Veber a Srpová, 2012)

Zdrojem financování může být i **tiché společenství**, kdy podnikatel získá vklady od konkrétní osoby – tichého společníka, jež může použít k podnikání. Tichým společníkem může být jak fyzická, tak i právnická osoba a výhodou je především možnost získání relativně vysoké částky i v případech, kdy jsou ostatní zdroje obtížně dostupné. Naopak tichý společník obvykle požaduje vyšší výnosy. (Veber a Srpová, 2012)

f) Používané výkazy

V průběhu životnosti daného podnikání, ať už formou živnosti, či společnosti, provází podnikatele spousta nejrůznějších výkazů. Mezi ty nejznámější a nejfrekventovanější patří bezesporu rozvaha, výkaz zisku a ztráty a výkaz o peněžních tocích.

Rozvaha

Rozvaha představuje přehled o majetku firmy a zdrojích jeho financování, přičemž majetek firmy je na jedné straně – aktiva a zdroje jeho financování na straně druhé – pasiva. Majetek firmy se dělí na oběžný a dlouhodobý, zdroje financování na vlastní kapitál a cizí zdroje. Rozvaha se sestavuje vždy k určitému datu, podmínkou správně sestavené rozvahy je pravidlo, že aktiva se rovnají pasivům. (Srpová a Řehoř, 2010)

Výkaz zisku a ztráty

Výkaz zisku a ztráty zachycuje výsledek hospodaření dané společnosti. Ten je jedním ze základních cílů podnikání, respektive vytváření jeho dlouhodobě kladné hodnoty – zisku (výnosy jsou za dané období větší než náklady). Výkaz zisku a ztráty zachycuje všechny výnosy a náklady a výsledek hospodaření v daném období, členěné na provozní, finanční a mimořádné. (Veber a Srpová, 2012)

Výkaz peněžních toků

Výkaz peněžních toků neboli tzv. Cash flow, představuje informace o pohybu příjmů a výdajů dané společnosti. Používá se zejména k eliminaci časového nesouladu mezi výnosy a příjmy, náklady a výdaji, ziskem a peněžními prostředky. Podává informace o pohybu peněžních prostředků společnosti za určité období, zpravidla jednoho roku. Obsahuje příjmy a jejich strukturu, výdaje a jejich strukturu a peněžní tok, což je rozdíl mezi příjmy a výdaji. Na základě struktury tohoto výkazu můžeme zjistit příjmy, výdaje a peněžní tok v oblasti provozní, investiční a finanční. (Veber a Srpová, 2012)

2.2.7 Podpora podnikání žen v České republice

V posledních letech se v České republice bere stále větší zřetel na podporu podnikání žen. Existuje mnoho různých sdružení, komor a asociací, které se o tuto podporu snaží. Vznikají také specializované projekty pro podporu podnikání žen, které jsou nejčastěji financovány z evropských zdrojů.

Začínající podnikatelky mohou využít pomoci buď formou **členství ve specializovaných asociacích a sdruženích**, nebo formou **asistenčních center pro podporu podnikání**. Konkrétně asociační centra pro podporu podnikání žen provozuje Hospodářská komora ČR v Brně a ve Zlíně. Tato asociační centra poskytují ženám školení ohledně nejdůležitějších informací, které jsou pro start podnikání potřeba, ženy se sem mohou obracet pro konkrétní rady, důraz je kladen na individuální řešení. (iPodnikatel, 2013)

V srpnu roku 2012 byla poprvé v historii ČR ustanovena celorepubliková asociace podnikatelek a manažerek – **Českomoravská asociace podnikatelek a manažerek** s pobočkami po celé ČR. Tato asociace podporuje nejen začínající podnikatelky např. formou pořádání seminářů na orientaci v podnikání, pomáhá při návrhu a sepisování podnikatelského plánu, orientaci v účetnictví, osvojení si efektivní komunikace apod. (Českomoravská asociace podnikatelek a manažerek, 2012)

V Jihomoravském kraji existuje projekt Santia, který založil **Aktiv centrum 50+**. Toto centrum si klade za cíl pomoci ženám starším 50 let s uplatněním na trhu práce tím, že se stanou osobami samostatně výdělečně činnými. Poskytuje těmto ženám informace důležité pro start podnikání, učí je základním znalostem a dovednostem, které budou během podnikání potřebovat, naučí je, jak uspět na trhu práce. Program je financován dotacemi z Evropských sociálních fondů a státního rozpočtu České republiky. Jeho působnost je omezena územně na Jihomoravský kraj. (Začít můžeš kdykoli, 2014)

Pro začínající podnikatelky ze středních Čech zase existuje projekt s názvem „Profi žena“, jeho náplň je obdobná jako u výše zmíněných. Pomáhá ženám naučit se základním dovednostem nutným pro podnikání, pořádá semináře zaměřené na danou tematiku, pomáhá s osobním rozvojem či finanční a daňovou problematikou. (Profi žena, 2012)

Dalším podobným projektem je „Život nápadům“. Tento projekt má celorepublikovou působnost, především on-line formou. Stejně jako výše předchozí poskytuje rady pro začátek podnikání, obsahem jsou ale i příběhy žen, které již podnikání zkusily, díky čemuž mohou být inspirovány ženy, které stále váhají. Součástí je i pořádání workshopů, seminářů a dalších aktivit. Projekt zaštiťují patronky, kterými jsou ženy úspěšně podnikající v nejrůznějších oborech. Projekt patří k celosvětovým projektům společnosti GE Money a je úzce napojen na spoustu dalších neziskových organizací. (Život nápadům, 2014)

Dále, vzhledem k problematice této práce, je vhodné zmínit i **program úřadů práce ČR na podporu začínajícím podnikatelům**. Tento program poskytuje formou dotace peněžní prostředky pro start podnikání osobám, která jsou evidovány na příslušném úřadu práce a jsou jakousi formou příspěvku na vytvoření nového pracovního místa. Mohou být ve výjimečném případě poskytnuty ve výši i 100 000 Kč, maximálně do výše šestinásobku průměrné mzdy. Použití získaných prostředků je omezeno na nutné vybavení či pořízení majetku spojeného s provozováním dané činnosti. Tyto prostředky ovšem nesmí být použity na nákup materiálu a zboží, placení nájmu či sociálního a zdravotního pojištění. Výhodou je, že tento příspěvek nepodléhá odvodu žádné daně. Omezen je např. skutečností, že osoba žádající o příspěvek nesměla v daném oboru podnikat v minulosti. (MPSV, 2014 a Dotace, 2013)

2.3 Zaměstnanecký poměr

Část o zaměstnaneckém poměru bude probrána nejprve z hlediska základní charakteristiky tohoto smluvního vztahu, dále z hlediska délky a nakonec budou zmíněny i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.3.1 Základní charakteristika

Zaměstnanecký poměr je pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jeho předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za určitou mzdu (plat) pro zaměstnavatele vykonávat. Právní úprava tohoto vztahu je zanesena v zákoníku práce. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

Zaměstnanec je v zákoníku práce definován jako fyzická osoba, která dosáhla minimálně 15 let věku, avšak pracovní smlouva s ní nesmí být uzavřena dříve, než dokončí povinnou školní docházku.

Zaměstnavatel je v zákoníku práce definován jako fyzická nebo právnická osoba, která v pracovněprávním vztahu zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance).

Dle zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnanecký poměr musí být sjednán na základě pracovní smlouvy, která musí být vždy písemná. Smluvními stranami jsou zde zaměstnavatel a zaměstnanec. **Pracovní smlouva** musí obsahovat tyto tři podstatné náležitosti:

- druh vykonávané práce,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Od pracovní smlouvy je možno odstoupit pouze v době, ve které zaměstnanec ještě nenastoupil do práce, poté už je nutné přejít k ukončení pracovního poměru. Každá ze smluvních stran musí obdržet jednu kopii pracovní smlouvy. Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu do práce. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

Při sjednání zkušební doby nesmí být tato dle zákoníku práce delší než 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, respektive 6 po sobě jdoucích měsíců u vedoucího zaměstnance. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

2.3.2 Délka zaměstnaneckého poměru

Zaměstnanecký poměr může být sjednán **na dobu určitou či neurčitou**. Při sjednání na dobu určitou, tedy na konkrétní dobu, po kterou bude zaměstnanecký poměr trvat, nesmí být tato mezi stejnými smluvními stranami delší než 3 roky a nesmí být sjednána více, než dvakrát. Pokud při sjednávání pracovního poměru není výslovně ujednána doba jeho trvání, stává se pracovní poměr automaticky poměrem na dobu neurčitou (bez omezení konkrétní dobou). (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

2.3.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dle zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především pomocí zaměstnanců v pracovním poměru. V dohodách konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel nemá povinnost takovému zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

Oba druhy dohod musí být uzavřeny písemně, přičemž jedno vyhotovení této smlouvy musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci. U dohody o pracovní činnosti je možno ve smlouvě sjednat podmínky pro práva zaměstnance na dovolenou či důležité osobní překážky v práci. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

a) Dohoda o provedení práce

Rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele a to i v případě uzavření více dohod se stejným zaměstnavatelem. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

b) Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu není nutné uzavírat pouze při překročení hranice 300 hodin v kalendářním roce, jejím jediným omezením je maximální doba vykonávání práce v hodnotě poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Zrušit ji lze dohodou k jakémukoli dni, pokud dojde k výpovědi pouze z jedné strany, je zde 15 denní výpovědní lhůta. (Zákoník práce, 2006, v aktuálním znění)

2.4 Sociální a zdravotní pojištění, daňová zátěž

Pro každého podnikatele, ať už fyzickou osobu, či právnickou osobu, je důležité vědět, jaké jsou jeho povinnosti coby plátce sociálního pojištění, zdravotního pojištění a všech souvisejících daní.

2.4.1 Sociální a zdravotní pojištění

Část o sociálním a zdravotním pojištění bude probrána nejprve z hlediska vývoje sociálního pojištění, následně z hlediska současné situace a záloh na pojištění.

a) Vývoj sociálního pojištění

Z historického hlediska se současné sociální pojištění vyvinulo ze vzájemnostního a komerčního pojištění. **Vzájemnostní pojištění** představovalo přebírání rizika dočasnými společenstvími či korporacemi. Fungovalo na základě několika lidí či subjektů, kteří se sdružili do skupiny, ve které si vzájemně poskytovali pojistná plnění, pokud někoho z nich zasáhla škoda. Vznikat začalo např. mezi majiteli velkých zaoceánských lodí. (Vančurová a Klazar, 2008)

Naproti tomu **komerční pojištění** byla kombinace úvěru a pojištění a nejdříve existovalo v podobě námořní půjčky. Fungovala na základě půjčky ve výši ceny zboží, které

lod' přepravovala. Pokud lod' doplula na místo určení, vrátil dotyčný obnos spolu s poměrně vysokými úroky, pokud se lod' potopila či došlo ke zničení nákladu, nic vracet nemusel. (Vančurová a Klazar, 2008)

Komerční pojištění bylo původně založeno na **principu ekvivalence**, kdy pojistné příspěvky měly co nejvíce odpovídat potřebě na pokrytí daných pojistných událostí. Později, koncem 19. století, se od komerčního pojištění oddělilo sociální pojištění, u kterého se více projevoval **princip solidarity** – mezi chudými a bohatými. (Vančurová a Klazar, 2008)

b) Současná situace

V současné době tvoří systém sociálního pojištění nejvýznamnější příjmový a výdajový kanál veřejných rozpočtů a stát díky němu může realizovat svou politiku v oblastech zdravotnictví a zabezpečení občanů v nemoci a ve stáří. (Vančurová a Klazar, 2008)

Pojištění je důsledek snahy snížit konkrétní riziko, které vyplývá z určité situace či určité činnosti, kdy se člověku, který pojištění uzavře, za určitý poplatek dostane v případě velké škody odpovídající náhrady. Řadí se mezi tzv. neúvěrové příjmy veřejných rozpočtů a stejně jako daně snižuje občanům jejich disponibilní důchody (jako důchod se zde berou všechny příjmy občanů). (Vančurová a Klazar, 2008)

Nejlépe systém sociálního pojištění popisují Vančurová a Klazar (2008, s. 11): „Sociální pojištění prostřednictvím svých jednotlivých subsystémů zabezpečuje občany v určitých životních situacích.“. Postupně se tak vyvinuly obecně uznávané oblasti, na které je důležité brát zřetel (s využitím principu solidarity):

- **důchodové pojištění** – dlouhodobá neschopnost opatřit si živobytí vlastní ekonomickou činností (invalidita a stáří),
- **zdravotní pojištění** – krytí výdajů na zdravotní péči,
- **nemocenské pojištění** – krátkodobá neschopnost pracovat (nemoc či úraz),
- **státní politika zaměstnanosti** – schopnost ekonomické aktivity, ale neschopnost se uživit, nezaměstnanost. (Vančurová a Klazar, 2008)

c) Zdravotní pojištění

Každá osoba s trvalým pobytem na území České republiky, či osoba zaměstnaná u zaměstnavatele se sídlem v ČR je povinna účastnit se systému veřejného zdravotního pojištění (musí být evidována u zdravotní pojišťovny). Tato účast zaručuje pojištěncům právo na plné či částečné hrazení zdravotní péče. (Veber a Srpová, 2012)

d) Zálohy na pojištění

Pro rok 2014 byly minimální měsíční zálohy pro sociální a zdravotní pojištění podnikatelů stanoveny následovně:

- **sociální pojištění** – minimálně 1 894 Kč měsíčně,
- **zdravotní pojištění** – minimálně 1 752 Kč měsíčně. (Köppelová, Vlácilová a Ivanco, 2014)

Měsíční zálohy jsou splatné od 1. dne daného měsíce do 8. dne měsíce následujícího. Sazby pojištění jsou 29,2 % pro sociální (26,2 % pokud podnikatel vstoupil do II. pilíře penzijního systému) a 13,5 % pro zdravotní. Vypočítávají se vždy z vyměřovacího základu pro pojištění. Po odečtení záloh může vzniknout přeplatek či nedoplatek. Případný nedoplatek je třeba nejpozději do 8 dnů uhradit. (Köppelová, Vlácilová a Ivanco, 2014)

Co se týče zaměstnanců, sazby jednotlivých pojištění jsou následující:

- **sociální pojištění** – 6,5 % se strhává zaměstnanci, 25 % hradí zaměstnavatel,
- **zdravotní pojištění** – 4,5 % se strhává zaměstnanci, 9 % hradí zaměstnavatel. (Měšec, 2013)

2.4.2 Daňová zátěž

Celý daňový systém České republiky obsahuje tyto daně:

- **přímé daně**
 - daně z příjmů – daň z příjmů fyzických osob, právnických osob,
 - majetkové daně – daň z nemovitostí, silniční daň, daň dědická, darovací a z převodu nemovitostí,
- **nepřímé daně**
 - univerzální daně – daň z přidané hodnoty,
 - selektivní daně – spotřební daně (daň z uhlovodíkových paliv a maziv, z alkoholu, z cigaret a tabákových výrobků), ekologické daně (daň ze zemního plynu, z pevných paliv, z elektřiny). (Veber a Srpová, 2012)

Základní povinností každého podnikatele je registrovat se u příslušného správce daně (sdělovat mu relevantní informace, změny), a to do 30 dnů od získání povolení k podnikání registrací u příslušného finančního úřadu. Další povinností je podávání daňových přiznání

k jednotlivým daním ve stanovených lhůtách. Tato přiznání mohou být řádná, opravná a dodatečná. (Veber a Srpová, 2012)

a) Daň z příjmů fyzických osob

Předmětem daně z příjmů fyzických osob je jakékoli zvýšení majetku poplatníka (peněžní i nepeněžní formou). Poplatníky této daně lze rozdělit na daňové rezidenty (podléhají dani svými celosvětovými příjmy) a daňové nerezidenty (daní pouze příjmy na území České republiky). Zdaňovacím obdobím je kalendářní rok, základ daně je buď celkový, nebo samostatný. **Sazba daně** je v době vypracovávání této práce **15 %**. (Veber a Srpová, 2012)

b) Daň z příjmů právnických osob

Poplatníci daně z příjmů právnických osob se člení podle mnoha různých aspektů, nejčastěji podle účelu, pro který byly založeny (za účelem podnikání, nadace apod.). Předmětem daně jsou výnosy z veškeré činnosti a nakládání s majetkem, základem daně je výsledek hospodaření. **Sazba daně** je v době vypracovávání této práce **19 %**. (Veber a Srpová, 2012)

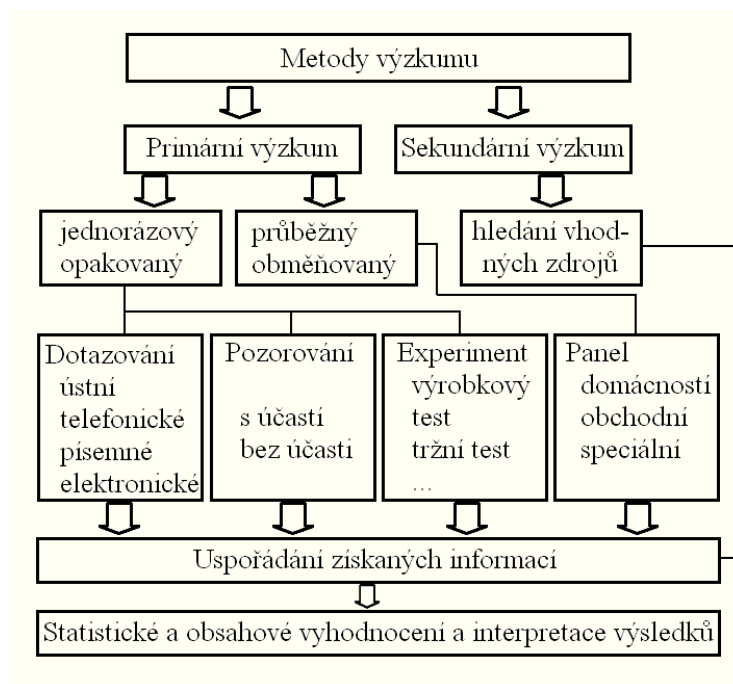
2.5 Metody sběru dat

Na úvod této části je třeba podotknout, proč vlastně se data sbírají. Děje se tak v rámci určitého výzkumu, který se jeho zadavatel či přímo vykonavatel rozhodl uskutečnit. Výzkum se dá rozdělit na dva hlavní typy, a sice na primární a sekundární výzkum.

O **primárním výzkumu** lze hovořit tehdy, pokud se jedná o výzkum, který vyžaduje nový sběr specifických dat pro konkrétní potřeby uskutečňovaného výzkumu. (Fill, 1995)

Naproti tomu **sekundární výzkum** se provádí z již existujících dat, která byla sesbírána v minulosti zpravidla za jiným účelem. Tento typ výzkumu se někdy nazývá také „výzkumem od stolu“, neboť data jsou snadno přístupná. (Fill, 1995)

Tyto výše zmíněné typy výzkumu se dále provádějí různými způsoby a data pro ně potřebná jsou rovněž získávána pomocí různých zdrojů. Nejlépe tuto skutečnost ilustruje obrázek č. 2.2, který lze nalézt níže.



Obrázek č. 2.2: Metody marketingového výzkumu (Zdroj: Tomek a Vávrová, 2011, s. 48)

Ze zmíněného obrázku je patrné, že primární výzkum lze provádět jednorázově či průběžně za pomoci dotazování, experimentu, pozorování či panelu. Naproti tomu sekundární se sestává pouze z hledání vhodných zdrojů a pak se již přímo přistupuje k uspořádání a vyhodnocování těchto dat.

Po získání dat (ukončení jejich sběru), se následně přistupuje k jejich uspořádání a následnému vyhodnocení. Provedené vyhodnocení je výstupem zadaného výzkumu, důvod, proč se výzkum prve prováděl.

Samotný sběr důležitých dat, na jejichž základě dochází k vyhodnocení výzkumu, lze provádět mnoha způsoby. Ty mají samozřejmě jak své výhody, tak i nevýhody. Přehled nejznámějších metod sběru dat demonstruje tabulka č. 2.6 níže.

Ze zmíněné tabulky je patrné, že mezi nejznámější způsoby sběru dat patří např.:

- sběr dat pomocí telefonu,
- sběr dat poštou zasílanými dotazníky,
- sběr dat prováděný elektronickou poštou,
- sběr dat prováděný „pro forma“ dotazníky,
- sběr dat prováděný přímými pohovory. (Nenadál, 2001)

Metoda sběru dat	Výhody	Nevýhody
Pomocí telefonu	metoda přímého styku, vysoká odezva, možnost okamžitého vyhodnocování	vysoké náklady, obtížnost získávání telefonních čísel zákazníků
Poštou zasílanými dotazníky	nízké náklady, použití i pro případy velkých vzdáleností	metoda nepřímého styku, malá odezva, nutnost motivace zákazníků
Elektronickou poštou	vysoká odezva, možnost okamžitého vyhodnocování, rychlost získání dat, možnost napojení průmyslových zákazníků online	metoda nepřímého styku, malé % zákazníků napojených na internet
Přímými pohovory	metoda přímého styku, vysoká odezva	vysoké náklady při větších vzdálenostech zákazníků, nutnost operativní evidence všech už dotazovaných, obtížné dodržení struktury vzorku
„Pro forma“ dotazníky	nízké náklady	nízká odezva, nemožnost exaktního vzorkování, reakce od zákazníků s extrémním vnímáním

Tabulka č. 2.6: Metody sběru dat (Zdroj: Nenadál, 2001, s. 89)

Výzkum v této práci bude prováděn formou dotazníkového šetření. Dotazníky splňují 4 hlavní záměry:

- získání přesných informací od respondentů,
- poskytnutí struktury rozhovorům,
- zajištění standardního formuláře,
- ulehčení zpracování dat. (Hague, 2003)

Co se týče konstrukce dotazníků, existují dva hlavní přístupy k jejich tvorbě:

- ekonomický (efektivní získávání odpovědí, jasný, stručný),
- sociologický (co nejvíce oblastí a návazností, rozsáhlý). (Kozel, 2011)

Z hlediska typů lze dotazníky rozřadit do tří skupin:

- nestrukturovaný (telefonické, osobní samo-vyplňování),
- polostrukturovaný (osobní, telefonický),
- strukturovaný (skupinová diskuze, interview). (Hague, 2003)

2.6 Analytické metody

V následující části budou popsány veškeré analytické metody, které budou dále použity v průběhu praktické části. Nejprve budou probrány metody používané pro genderové analýzy, dále např. metody analýzy osobnosti či okolí, analýza bodu zvratu, 4P a statistické metody.

2.6.1 Metody pro sledování postavení žen a mužů ve společnosti

Metod pro sledování postavení žen a mužů ve společnosti existuje opravdu velké množství, především pak, co se indexů týče. V následující části budou popsány ty nejznámější z nich: index genderového rozvoje, index genderové spravedlnosti, míra genderového zastoupení a genderové statistiky.

a) Index genderového rozvoje

První z těchto metod je **index genderového rozvoje** (zkráceně IGR), anglický název potom je **Gender Inequality Index** (GII). Tento index byl vypracován jako součást indexu lidského rozvoje (Human Development Index – HDI), pomocí kterého se srovnává rozvoj lidských zdrojů v mezinárodním měřítku. Index genderového rozvoje zahrnuje tři parametry, které jsou sledovány z pohledu nerovností žen a mužů:

- ukazatel střední délky života,
- vzdělanostní index (gramotnost),
- ukazatel životního standardu (měřený pomocí podílu hrubého národního produktu – HNP na obyvatele). (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

b) Index genderové spravedlnosti

Druhým ukazatelem je **index genderové spravedlnosti** (Gender Equity Index – GEI) vyvinutý organizací Social Watch. Postavený je na měřitelných indikátorech kvalifikujících postavení žen ve společnosti pomocí tří základních ukazatelů:

- **vzdělání** – obsahující indikátory: gramotnost, nástup na základní školu, střední školu a vysokou školu,
- **ekonomické postavení** – obsahující indikátory: míra ekonomické aktivity a odhadovaný příjem,
- **symbolicko-mocenské postavení ve společnosti** – obsahující indikátory: % žen v technických pozicích, v managementu a vedení vládních úřadů, v parlamentu, v ministerských pozicích. (Česko proti chudobě, 2014)

c) Míra genderového zastoupení

Třetím ukazatelem je **míra genderového zastoupení** (zkráceně GMZ), která měří relativní sílu žen a mužů v ekonomickém a politickém životě společnosti. Zahrnuje

procentuální podíly žen a mužů na manažerských a administrativních pozicích, technických a odborných postaveních či parlamentních křeslech. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

d) Genderové statistiky

Dalším významným zdrojem poznatků o postavení žen a mužů ve společnosti jsou statistické rozbory, zaměřené zvláště na obě pohlaví – tzv. **genderové statistiky**. Ty poskytují kvantitativním a objektivním způsobem data pro genderové analýzy, které zkoumají rozdíly mezi ženami a muži. Zmiňované rozdíly se projevují především v potřebách, přístupu ke zdrojům, podmínkách, rozhodovacích pravomocích apod. Členění genderové statistiky zahrnuje základní příčiny a vyplývající účinky a důsledky dané rozdílností žen a mužů. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

V rámci České republiky genderová statistika rovněž existuje. Usnesením vlády byla Českému statistickému úřadu (zkráceně ČSÚ) uložena povinnost pravidelně publikovat statistická data o rovnosti žen a mužů. (Foltysová, Pavlík a Simerská, 2004)

Výsledkem jsou publikace „Zaostřeno na ženy a muže“ (pravidelně vydávána každý rok) a „Ženy a muži v datech“. ČSÚ při jejich tvorbě využívá data pocházející ze všech ministerstev, Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV), Ústavu zdravotnických informací a statistiky (ÚZIS) atd. V rámci těchto publikací je pozornost z genderového pohledu věnována následujícím oblastem:

- obyvatelstvo, rodiny, domácnosti,
- zdraví,
- vzdělávání,
- práce a mzdy,
- sociální zabezpečení,
- soudnictví, kriminalita,
- veřejný život a rozhodování,
- věda a technologie,
- informační technologie. (Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

2.6.2 Analýza osobnosti

Analýza osobnosti každého z nás může být prováděna mnoha různými způsoby, v následující části bude jako příklad definován test osobnosti podle typologie MBTI.

Test osobnosti MBTI

Tento test byl vytvořen v 50. letech 20. století dámami Isabel Myers a Katheryn Briggs, které oprášily Jungovu teorii o typologii osobností a společně navrhly Typový indikátor Myersové-Briggsové (MBTI – Myers-Briggs Type Indicator). Indikátor začal brzy sloužit jako test osobnosti, velice rychle se rozšířil do celého světa a získal si mezinárodní uznání. (Keirsey a Bates, 2006)

Test MBTI pracuje na základě výběru dominantního prvku osobnosti z jednotlivých párů, přičemž tyto páry jsou celkem čtyři: extraverte a introverze, smysly a intuice, myšlení a prožívání, vnímání a usuzování. Výběrem dominantního prvku z každého páru může vzniknout celkem 16 vzorců chování – osobnostních typů. (Keirsey a Bates, 2006)

V dnešní době je samozřejmě možné na internetu za pomoci několika kliknutí najít nespočet verzí tohoto testu, některé jsou kratší a některé delší. Zde však bude jako příklad testu uveden ten, který vytvořil David Keirsey. Jeho kompletní znění lze nalézt v příloze č. 1.

2.6.3 Analýza prostředí

Část o analýze prostředí popisuje konkrétní metody používané pro tuto analýzu. Rozdělena bude na analýzu makroprostředí a mikroprostředí, přičemž každé z těchto částí budou přiřazeny konkrétní metody.

a) Makroprostředí

Tomek a Vávrová (2011, s. 79) popisují makroprostředí podniku následujícím způsobem: „Podnik jako sociálně ekonomický systém existuje v určitém prostředí vytvářeném řadou společenských, technických i duchovních hodnot. Vztahy závislostí podniků v rámci pravidel tržní ekonomiky jsou neoddělitelné od vztahů k celku, tj. ke společnosti, resp. životu na zemi jako takovému.“.

Jinými slovy, makroprostředí podniku je vnímáno jako širší okolí organizace, které ji nějakým způsobem ovlivňuje.

PEST analýza

PEST analýza, nebo také případně analýza STEP. Jedná se o analýzu makroprostředí, zkoumající vnější okolí podniku ze čtyř hledisek:

- Politicko-právní – např. daňová politika, stabilita politických poměrů, zahraniční politika, právní úprava monopolů, politika zaměstnanosti,

- Ekonomické – např. změny úrokové míry, míra inflace, příjmy, nezaměstnanost, ceny energie, vývoj hospodářských ukazatelů,
 - Sociálně demografické a kulturní – např. struktura příjmů, demografický profil, využívání volného času, kultura, životní styl, náboženství, vzdělanost,
 - Technologické a ekologické – např. podpora výzkumu, stav životnosti výrobních prostředků, právní úprava životního prostředí, transfer technologií.
- (Tomek a Vávrová, 2011)

PEST analýza bývá často rozšiřována o další části, např. na SLEPT analýzu či na konečnou PESTLE analýzu. SLEPT analýza vzniká přidáním části legislativní, PESTLE pak přidáním části legislativní a ekologické. Ovšem při bližším pohledu se v konečném důsledku jedná spíše o rozdělení několika částí původní analýzy.

Porterova analýza 5 konkurenčních sil

Analýza konkurence musí být komplexní, nelze se v ní omezit pouze na dílčí aspekty. Vznikne postupným:

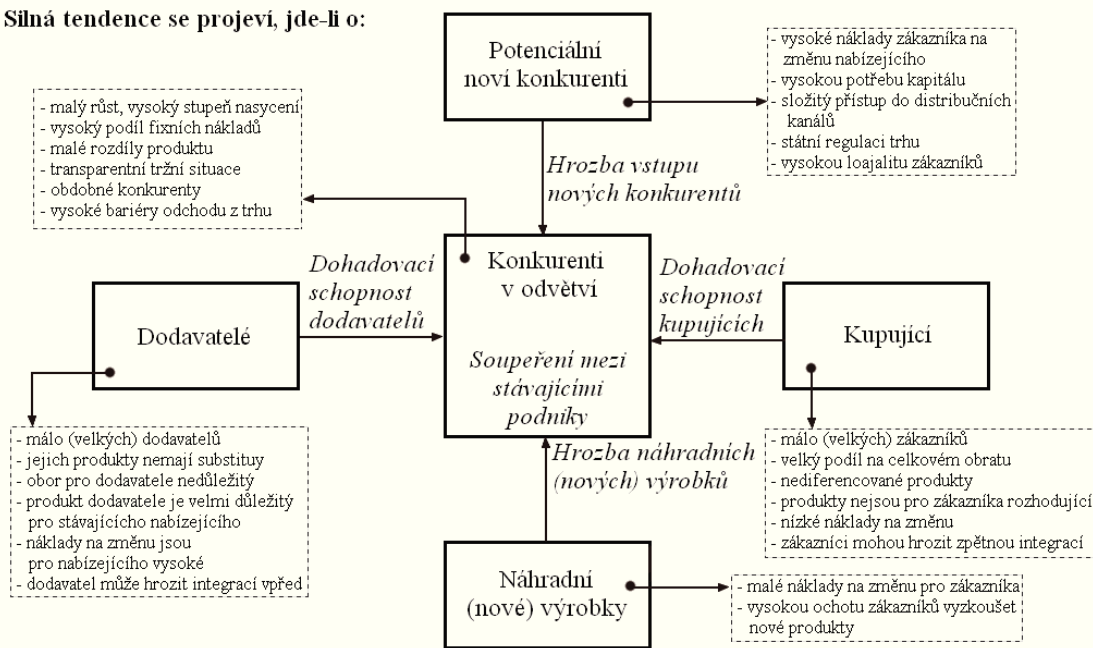
- identifikováním konkurence,
- určením struktury konkurence,
- provedením vlastní analýzy konkurence,
- určením konkurenční strategie. (Tomek a Vávrová, 2011)

Porterova analýza 5 konkurenčních sil vychází z teorie amerického ekonoma Michaela Portera, který vysvětluje konkurenční chování za pomoci tržních okolností. Jedná se o hru síly mezi 5 konkurenčními silami, viz obrázek č. 2.3 níže.

Z obrázku vyplývá, že mezi oněch 5 konkurenčních sil patří:

- existující konkurence v odvětví,
- hrozba vstupu nových konkurentů,
- hrozba substitutů,
- vyjednávací síla dodavatelů,
- vyjednávací síla zákazníků. (Tomek a Vávrová, 2011)

Silná tendence se projeví, jde-li o:



Obrázek č. 2.3: Pět konkurenčních sil dle Portera (Zdroj: Tomek a Vávrová, 2011, s. 71)

b) Mikroprostředí

Vnitřní, interní prostředí, tedy prostředí uvnitř konkrétní firmy. Základem vnitřní analýzy (analýzy mikroprostředí), je zhodnocení postavení firmy vzhledem ke konkurenci.

Úkolem analýzy je nalezení předností a nedostatků firmy v jednotlivých oblastech řízení, např. vývoj a výzkum, top-management firmy, výroba, nákup, odbyt, marketing, financování, personalistika, věková struktura, kapacitní potenciál či vzdělávání. (Tomek a Vávrová, 2011)

SWOT analýza

Interní analýza firmy, jejíž aplikace umožňuje společnosti vytvořit komplexní výsledek informací, které byly získány díky výzkumu trhu. Komplexní proto, že obsahuje jak poznatky interní, tak i externí analýzy.

Cílem interní analýzy je zjistit přednosti a slabiny, silné a slabé stránky firmy. Na základě jejich poznání mohou být učiněna potřebná opatření pro odstranění nedostatků omezujících podnik v konkurenceschopnosti a stanoveny konkrétní přednosti firmy. (Tomek a Vávrová, 2011)

Externí analýza zase představuje pohled na situaci podniku z hlediska možností, které má vzhledem k ostatním subjektům na trhu, a také z hlediska parametrů daných okolním prostředím, ve kterém se firma pohybuje. (Tomek a Vávrová, 2011)

Spojením obou těchto částí vzniká kompletní SWOT analýza, jejíž název je odvozen z počátečních písmen anglických slov označujících dílčí části této analýzy.

Konečná SWOT analýza je aplikována následujícím způsobem:

- **Strenghts and Weaknesses Analysis** – rozbor vnitřních činitelů, silných a slabých stránek firmy,
- **Opportunities and Threats Analysis** – rozbor vnějších činitelů, příležitostí a hrozeb z vnějšího okolí firmy. (Tomek a Vávrová, 2011)

Analýza zdrojů podniku

Analýza zdrojů podniku je základní technika, za pomoci níž lze snadno zhodnotit zdroje každého podniku. Tato analýza klasifikuje zdroje podniku do 4 skupin:

- **hmotné zdroje** – např. pozemky, budovy, haly, stroje, zařízení, dopravní prostředky; kromě základních charakteristik (kapacita, počet, spotřeba, rozloha) je potřeba mít přehled i o dalších vlastnostech těchto zdrojů (výrobní schopnost, stáří, spolehlivost, technický stav, pružné výrobní systémy, kvalita výstupu, flexibilita strojového parku, umístění závodu),
- **nehmotné zdroje** – zahrnují oblast technologie (licence, patenty, know-how, obchodní tajemství) a oblast zahrnující pověst, značku, ochrannou známku; klíčovými ukazateli jsou podíl zaměstnanců ve výzkumu a vývoji na celkový počet zaměstnanců, výnosy z licencí a patentů, či význam a počet licencí a patentů; velkou chybou, ke které může při analýze dojít, je opomenutí některých nehmotných zdrojů nebo jejich podceňování,
- **lidské zdroje** – vhodné doplnit hlavní charakteristiky (struktura a počet podle kvalifikace) o další údaje (adaptabilita, motivace); na vysoce kvalifikovaných obchodních zástupcích, pracovnících výzkumu a vývoje či manažerech může být postavena konkurenční výhoda daného podniku,
- **finanční zdroje** – ovlivňují finanční strukturu a stabilitu podniku, dělí se na vlastní a cizí zdroje; analýza finančních zdrojů je velmi obsáhlá, od analýzy získávání kapitálu, přes velikost vlastního kapitálu, míru zadluženosti, úhradu závazků, náklady na kapitál, až po vztahy s věřiteli a dlužníky; cílem je určit, které zdroje jsou dostupné a které jsou důležité pro konkurenční výhodu. (Sedláčková a Buchta, 2006)

Tuto základní analýzu dále rozpracoval Jay B. Barney, který ve své práci každý z výše zmíněných zdrojů hodnotí ještě z dalších 4 dimenzí, a sice z pohledu hodnoty (value), vzácnosti (rareness), napodobitelnosti (imitability) a organizace, resp. uspořádání (organisation). Odtud byl také odvozen název pro tuto analytickou metodu → **VRIO analýza**, podle počátečních písmen anglických názvů jednotlivých dimenzí. (Management mania, 2013)

2.6.4 Analýza bodu zvratu

Jedná se o techniku založenou na respektování rozdílu mezi fixními a variabilními náklady, která zkoumá, jak se se změnami objemu výroby mění tržby, náklady a zisk. Bod zvratu se rovněž může nazývat mrtvým bodem, kritickým bodem rentability, či v angličtině jako break even point. Do bodu zvratu se podnik dostává tehdy, když se při jeho současném objemu výroby celkové tržby rovnají celkovým nákladům, podnik v tomto bodě nedosahuje ani zisku ani ztráty. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

Základní předpoklady pro využití analýzy bodu zvratu jsou:

- všechny náklady lze rozdělit na fixní a variabilní,
- produkce je stejnorodá,
- fixní náklady se nemění,
- variabilní náklady se vyvíjejí proporcionálně,
- výrobní proces je kontinuální. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

Kroky analýzy bodu zvratu:

- určení jednotkové prodejní ceny,
- určení velikosti variabilních nákladů na jeden kus,
- výpočet krycího příspěvku,
- určení velikosti fixních nákladů,
- výpočet bodu zvratu. (Lambden a Targett, 2005)

Vzorce důležité pro výpočet bodu zvratu jsou následující:

$$T = p \cdot q \quad (2.1)$$

$$CN = FN + vn \cdot q \quad (2.2)$$

$$\text{krycí příspěvek} = p - vn \quad (2.3)$$

$$BZ = \frac{FN}{(p-vn)} \quad \text{neboli} \quad BZ = \frac{FN}{\text{krycí příspěvek}} \quad (2.4)$$

Vzorec č. 2.1 vyjadřuje výpočet celkových tržeb, tedy když se jednotková cena násobí počtem prodaných kusů. Vzorec č. 2.2 vyjadřuje výpočet celkových nákladů: k celkovým fixním nákladům se přičtou celkové variabilní náklady. Vzorec č. 2.3 vyjadřuje výpočet krycího příspěvku (když se od jednotkové ceny odečtou jednotkové variabilní náklady). A konečně vzorec č. 2.4 vyjadřuje výpočet samotného bodu zvratu. Ten se vypočte, když se celkové fixní náklady vydělí krycím příspěvkem. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

2.6.5 Marketingový mix – 4P

Systém nástrojů, tzv. říditelných marketingových proměnných, které jsou v podniku používány pro dosažení a získání určitého trhu. Člení se do čtyř oblastí, které jsou na základě jejich anglických názvů nazývány zkráceně jako **4P**. Jedná se o tyto 4 oblasti:

- **Product** (produkt) – zahrnuje jak spotřební a průmyslové výrobky, tak i služby; především jde o rozhodnutí o fyzickém vzhledu produktu, dále však také o rozhodnutí o značce, úrovni kvality, názvu, obalu, stylu, očekávané délce setrvání na trhu, dodacích lhůtách apod.; veškerá rozhodnutí vychází z cyklu tržní životnosti,
- **Price** (cena) – stanovuje se tak, aby umožnila realizaci zisku, a zároveň aby byla co nejpřijatelnější pro zákazníka; funguje především jako nástroj konkurence a jsou na ni kladeny různé požadavky,
- **Place** (distribuce) – místo prodeje; vše od fyzického dopravení výrobku k zákazníkovi, přes výběr prodejního místa, po vystavení v prodejně,
- **Promotion** (komunikace) – výběr prodejních cest, buď skrze velkoobchod, maloobchod či přes různé zprostředkovatele; zahrnuje kvalitu prodejních cest, dopravu, skladování atd. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

Základem této teorie (marketingového mixu), je předpoklad, že podnik používá nástroje 4P jako vnitřně sladěný celek, ne jen odděleně jako souhrn jednotlivých opatření. (Humlová, Poczatková a Fialová, 2005)

2.6.6 Statistické metody

V části věnované statistickým metodám budou definovány některé základní metody. Jedná se především o rozdělení četností, popisné charakteristiky, analýzu závislosti a testování statistických hypotéz.

a) Rozdělení četností

Rozdělení četností dává základní názorný pohled na zjištěné hodnoty určité proměnné. Může být prezentováno buď formou tabulky, nebo v grafické podobě. (Řezanková, 2007)

V odborné literatuře, především v sociálních vědách, je tato analýza označována jako **třídění I. stupně**. (Řezanková, 2007)

Z hlediska analýzy rozdělení četností můžeme určit následující druhy četností:

- **absolutní četnost** - n_i , označující počet u daného znaku,
 - **relativní četnost** - p_i , vyjadřuje podíl počtu výskytů kategorie na celkovém rozsahu zkoumaného souboru, někdy násobeno 100 a vyjádřeno v %,
 - **kumulativní absolutní četnost** - M_i , kumuluje absolutní četnosti, každá další hodnota kumulativních četností je součtem všech předchozích,
 - **kumulativní relativní četnost** - P_i , kumuluje relativní četnosti.
- (Řezanková, 2007)

b) Popisné charakteristiky

Popisné charakteristiky reprezentují zastoupení určitého znaku a můžeme je zjistit na základě rozdělení četností. Dělí se na výběrové charakteristiky (počítané z výběrových dat) a základní charakteristiky (vztahují se k základnímu souboru). (Řezanková, 2007)

Tyto charakteristiky se dále dělí:

- **charakteristiky polohy** – aritmetický průměr, medián, modus, kvantily,
 - **charakteristiky rozptýlení** – rozptyl, směrodatná odchylka, variační koeficient, variační rozpětí, mezikvartilové rozpětí,
 - **míry šikmosti a špičatosti** – koeficient šikmosti, koeficient špičatosti.
- (Řezanková, 2007)

c) Analýza závislosti

Pomocí analýzy závislosti zjišťujeme, zda mezi dvěma zkoumanými statistickými proměnnými existuje určitá závislost. Tato závislost může být, u dvou proměnných, buď symetrická – vzájemná, nebo asymetrická – pouze jednostranná. (Řezanková, 2007)

Nejčastěji používanou analýzou závislosti je lineární regrese, pokud tato nevyhovuje, používá se nelineární regrese.

d) Testování statistických hypotéz

Testování statistických hypotéz je jednou z důležitých součástí analýzy dat. Usuzuje na základě odpovědí vybraných respondentů o charakteristice celé populace (základního souboru). (Řezanková, 2007)

Při testování se stanovují vždy dvě hypotézy:

- **nulová hypotéza H_0** – testovaná hypotéza, předpoklad, který chceme ověřit, představuje jakýsi rovnovážný stav,
- **alternativní hypotéza H_1** – představuje porušení rovnovážného stavu a stojí vždy proti nulové hypotéze, může být buď oboustranná, nebo jednostranná. (Řezanková, 2007)

Cílem testování je zjistit, zda lze či nelze nulovou hypotézu zamítnout (vzhledem k hypotéze alternativní). Pokud při testování výběrový soubor neukáže na statisticky významný rozpor s nulovou hypotézou, pak se tato zamítnout nesmí. (Řezanková, 2007)

Jak již bylo zmíněno, při testování je usuzováno o chování celé populace na základě testovaného výběrového vzorku. Je možné, že se při rozhodování dopustíme chyby. Tato chyba může existovat ve dvou formách:

- **chyba prvního druhu** – pokud přijmeme alternativní hypotézu, i když ve skutečnosti platí hypotéza nulová; pravděpodobnost chyby prvního druhu se označuje symbolem α (alfa),
- **chyba druhého druhu** – pokud naopak přijmeme nulovou hypotézu, i když ve skutečnosti platí hypotéza alternativní; pravděpodobnost chyby druhého druhu se označuje symbolem β (beta). (Řezanková, 2007)

2.6.7 Metody výběru nejlepší varianty

Při metodách výběru nejlepší varianty, jak je již z názvu metod zřejmé, dochází k rozhodování, kterou z možných variant zvolit. Tento proces rozhodování má několik fází:

- formulace problému,
- stanovení alternativ řešení,
- stanovení kritérií,
- srovnání alternativ za pomoci stanovených kritérií,
- výběr nejlepší alternativy. (Staňková, 2007)

Metod, které lze pro toto rozhodování použít, je celá řada. Níže budou rozebrány ty nejznámější z nich.

a) Srovnání předností a nevýhod

Nejjednodušší z metod rozhodování, která využívá prostého ohodnocení variant na základě všech kritérií tak, že každému z nich přidělí znaménko „+“, pokud je alternativa výhodná a znaménko „-“, pokud naopak výhodná není. (Staňková, 2007)

b) Prosté bodové hodnocení

Alternativy jsou při této metodě hodnoceny opět podle všech kritérií, tentokrát ale přiřazením bodového hodnocení z bodové stupnice celých čísel, zpravidla v intervalu (0; 10). Konkrétně zvolené hodnoty na stupnici mohou být různé, např. následujícím způsobem: 0 – zcela nevyhovuje kritériu, 1 – málo vyhovuje kritériu, 3 – plně vyhovuje kritériu. (Staňková, 2007)

c) Pořadí důležitosti

Výhodné při větším počtu kritérií, kdy se tyto sestaví do trojúhelníkové tabulky párů a z každého páru je vybráno důležitější kritérium. Tím se postupně docílí srovnání každého kritéria se všemi ostatními. (Staňková, 2007)

Následně je spočítáno, kolikrát bylo dané kritérium v párech upřednostněno před jiným a na základě tohoto výpočtu je stanoveno pořadí důležitosti jednotlivých kritérií, přičemž za nejdůležitější kritérium je považováno to, které bylo upřednostněno nejčastěji.

d) Váhové hodnocení

Váhy kritérií jsou někdy nazývány také jako koeficienty významnosti a jsou nutné pro postup většiny metod vícekritériálního hodnocení variant. Jsou jakýmsi číselně vyjádřeným odrazem významnosti, důležitosti hodnocených cílů firmy. Čím je kritérium významnější, tím je jeho váha vyšší a naopak. (Fotr, 2006)

Váhové hodnocení je vlastně kombinací pořadí důležitosti a prostého bodového hodnocení kritérií. Stanoví se jako součin bodového hodnocení alternativ a pořadí důležitosti jednotlivých kritérií. Výsledkem je tzv. vážené skóre, za jehož pomoci je vyjádřena vhodnost každé alternativy. (Staňková, 2007)

e) Metoda bazické varianty

Dle Fotra a kolektivu (2006, s. 199) je tato metoda založena na „stanovení dílčích vah ohodnocení variant vzhledem k jednotlivým kritériím pomocí porovnání hodnot důsledků variant vždy s hodnotami tzv. bazické varianty“.

Tuto bazickou variantu lze chápat dvěma různými způsoby, a sice jako:

- variantu nabývající **právě požadovaných** – předem stanovených – hodnot jednotlivých kritérií,
 - variantu dosahující **nejlepších** hodnot kritérií ze zkoumaných variant.
- (Fotr, 2006)

Dílčí ohodnocení jednotlivých variant podle kritérií tzv. **výnosového typu** se stanovují na základě vzorce č. 2.5 níže. Z tohoto vztahu lze rovněž vypočítat, že kritéria výnosového typu jsou lineární, lze je zobrazit přímkami. (Fotr, 2006)

$$h_i^j = \frac{x_i^j}{x_i^b} \quad (2.5)$$

Dílčí ohodnocení jednotlivých variant podle kritérií tzv. **nákladového typu** se stanovují obdobným způsobem na základě vzorce č. 2.6 níže. Z tohoto vztahu naopak vyplývá, že kritéria nákladového typu mají tvar hyperbol. (Fotr, 2006)

$$h_i^j = \frac{x_i^b}{x_i^j} \quad (2.6)$$

Další postup je již jednoduchý: stanoví se váhy jednotlivých kritérií (viz část d) a ty se vynásobí dílčím ohodnocením jednotlivých variant (vypočteného na základě vzorců 2.5 a 2.6). Výsledky se u každé varianty sečtou a podle získaných hodnot se stanoví pořadí, přičemž čím vyšší hodnota, tím lepší varianta.

3 ŽENSKÝ FAKTOR V PODNIKÁNÍ

Následující část bude věnována praktickému zpracování problematiky zkoumané v této diplomové práci. Nejprve bude proveden popis a zhodnocení dostupných genderových indexů, statistik a výzkumů, následně bude prezentováno vlastní dotazníkové šetření a na závěr bude nadefinován a zpracován konkrétní příklad ženy z praxe, která se rozhoduje, zda začít podnikat či zůstat v zaměstnaneckém poměru.

3.1 Genderové indexy, statistiky a výzkumy

Jak již bylo zmíněno výše, na úvod praktické části budou popsány některé z dostupných genderových indexů, statistik (každoročně vydávaných ČSÚ) a výzkumů.

3.1.1 Genderové indexy

V následující části budou rozebrány konkrétní výsledky dvou nejznámějších genderových indexů – indexu genderového rozvoje (GII) a indexu genderové spravedlnosti (GEI).

a) Gender Inequality Index (GII)

V češtině znám jako index genderového rozvoje (IGR), který je počítán v rámci indexu lidského rozvoje (HDI). Čím nižší hodnoty index dosahuje, tím lepší je výsledek. V tabulce č. 3.1 níže lze nalézt pořadí prvních dvaceti zemí s nejlepší hodnotou GII (včetně ČR).

Pořadí	Země	Hodnota GII
1.	Nizozemsko	0,045
2.	Švédsko	0,055
3.	Švýcarsko, Dánsko	0,057
5.	Norsko	0,065
6.	Německo, Finsko	0,075
8.	Slovinsko	0,080
9.	Francie	0,083
10.	Island	0,089
11.	Itálie	0,094
12.	Belgie	0,098
13.	Singapur	0,101
14.	Rakousko	0,102
15.	Španělsko	0,103
16.	Portugalsko	0,114
17.	Austrálie	0,115
18.	Kanada	0,119
19.	Irsko	0,121
20.	Česká republika	0,122

Tabulka č. 3.1: Pořadí zemí dle Gender Inequality Index 2012 (Zdroj: vlastní zpracování na základě Human Development Report, 2013, s. 156-159)

Jak je ze zmíněné tabulky patrné, nejlepšího výsledku dosáhlo Nizozemsko, Švédsko, Švýcarsko a Dánsko (přičemž poslední dvě jmenované země zastávají shodně 3. místo).

Česká republika dosahuje 20. místa, což je vzhledem k počtu hodnocených zemí (více než 140) opravdu skvělý výsledek.

Bez zajímavosti není ani fakt, že v první zobrazené desítce se umístily výhradně země Evropy, první mimoevropskou zemí je až Singapur na 13. místě.

b) Gender Equity Index (GEI)

V češtině znám jako index genderové spravedlnosti, který je hodnocen pomocí pravidla čím vyšší číslo, tím lepší výsledek. V tabulce č. 3.2 níže lze nalézt výsledky prvních dvaceti zemí s nejvyšší hodnotou GEI a pro srovnání i výsledek České republiky.

Pořadí	Země	Hodnota GEI
1.	Švédsko	88
2.	Finsko, Rwanda	84
4.	Norsko	83
5.	Bahamy, Dánsko	79
7.	Island, Německo, Nový Zéland	78
10.	Nizozemsko, Španělsko	77
12.	Barbados, Filipíny, Litva	76
15.	Austrálie, Hong Kong, Jihoafrická republika, Kolumbie, Lotyšsko	75
20.	Kanada, Kazachstán, Moldávie, Velká Británie, Spojené státy americké, Vietnam	74
53.	Česká republika	68

Tabulka č. 3.2: Pořadí zemí dle Gender Equity Index 2009 (Zdroj: vlastní zpracování na základě Social Watch, 2009)

Při hodnocení na základě tohoto indexu jsou již výsledky odlišné. Sice se stále v první desítce objevují především země Evropy, avšak kromě nich se vysoko umístila třeba Rwanda (2. místo spolu s Finskem), Bahamy (5. místo spolu s Dánskem) a Nový Zéland (7. místo spolu s Islandem a Německem).

O poznání hůře skončila Česká republika, konkrétně až na 53. místě spolu s Brazílií, Čínou, El Salvadorem a Venezuelou z celkového množství více než 150 zemí.

Umístění ČR je tedy zhruba v první třetině, před Českou republikou skončily např. země jako Austrálie, USA, Velká Británie, Rakousko a Rusko, ale také země jako Namibie, Kyrgyzstán, Kazachstán či Ekvádor. Před Českou republikou skončilo rovněž také Slovensko, konkrétně o jednu příčku výše.

3.1.2 Průřez genderovými statistikami České republiky

Po probraných indexech následují genderové statistiky České republiky, které pod názvem „Zaostřeno na ženy a muže“ vydává každoročně Český statistický úřad. Zhodnocení těchto statistik bude probráno v několika oblastech, např. obyvatelstvo, ekonomická aktivita, zaměstnanci či podnikatelé.

a) Obyvatelstvo

Část o obyvatelstvu je zaměřena především na počet obyvatel, jejich věkové složení a úroveň vzdělání, vždy z hlediska genderové problematiky.

Počet obyvatel

Rok	Počet obyvatel			Struktura v %		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Rozdíl
1993	5 314 716	5 019 297	10 334 013	51,4	48,6	2,9
1995	5 304 829	5 016 515	10 321 344	51,4	48,6	2,8
1996	5 297 052	5 012 085	10 309 137	51,4	48,6	2,8
1998	5 284 186	5 005 435	10 289 621	51,4	48,6	2,7
1999	5 277 036	5 001 062	10 278 098	51,3	48,7	2,7
2000	5 269 815	4 996 731	10 266 546	51,3	48,7	2,7
2001	5 238 450	4 967 986	10 206 436	51,3	48,7	2,6
2002	5 236 563	4 966 706	10 203 269	51,3	48,7	2,6
2003	5 236 715	4 974 740	10 211 455	51,3	48,7	2,6
2004	5 239 664	4 980 913	10 220 577	51,3	48,7	2,5
2005	5 248 431	5 002 648	10 251 079	51,2	48,8	2,4
2006	5 261 005	5 026 184	10 287 189	51,1	48,9	2,3
2007	5 298 196	5 082 934	10 381 130	51,0	49,0	2,1
2008	5 331 165	5 136 377	10 467 542	50,9	49,1	1,9
2009	5 349 616	5 157 197	10 506 813	50,9	49,1	1,8
2010	5 363 971	5 168 799	10 532 770	50,9	49,1	1,9
2011	5 347 235	5 158 210	10 505 445	50,9	49,1	1,8
2012	5 351 776	5 164 349	10 516 125	50,9	49,1	1,8

Tabulka č. 3.3: Vývoj počtu obyvatel České republiky od roku 1993 (Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

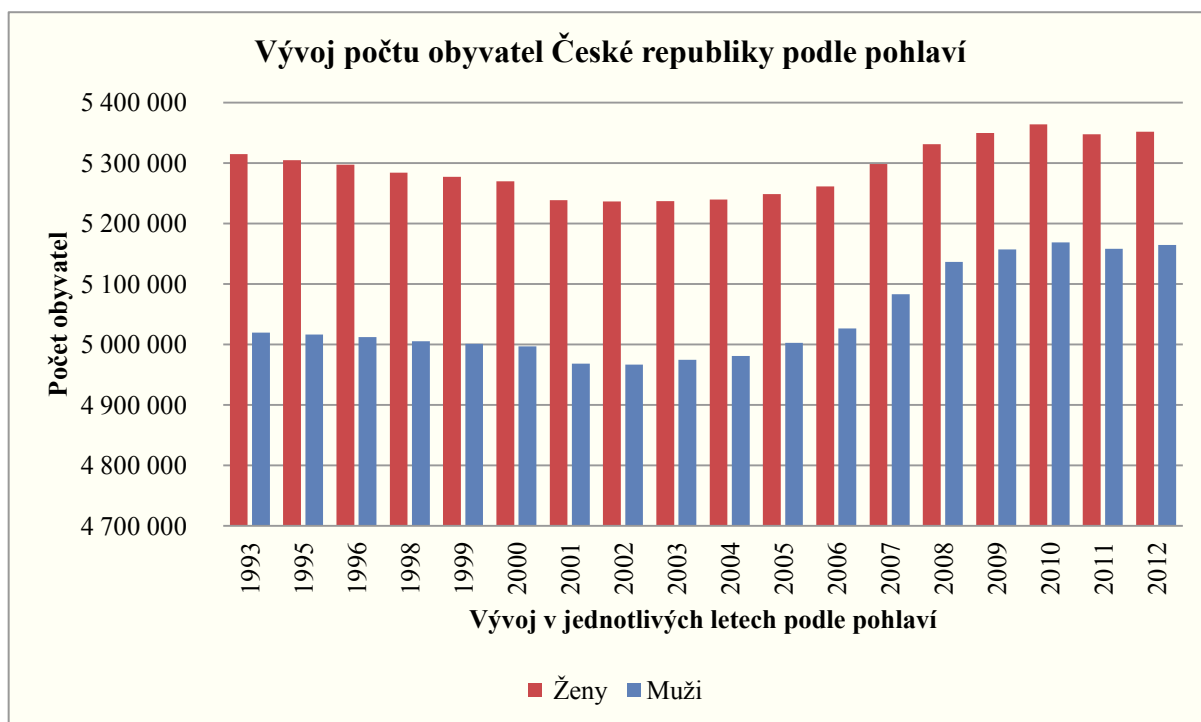
Na úvod této části bude popsán vývoj počtu obyvatel České republiky od roku 1993 (založení samostatného českého státu) z hlediska rozdělení podle pohlaví.

Kompletní data o počtu žen a mužů jsou přehledně uspořádána v tabulce č. 3.3 výše. Pro lepší představu o vývoji počtu obyvatelstva bude použito i grafické znázornění, které se nachází níže pod názvem graf č. 3.1.

Ze zmíněného grafu je zřejmé, že po celou dobu existence samostatné České republiky převažují, co do počtu obyvatel, jednoznačně ženy. Zatímco počet žen nikdy neklesl pod

hodnotu 5,2 milionu a nejvyšší počty se pohybovaly dokonce kolem hodnoty 5,37 milionu, počet mužů hodnoty 5,2 milionu nikdy nedosáhl. Naopak se pohyboval „pouze“ v rozmezí přibližně 4,96 až 5,16 milionu.

Dle dat v tabulce č. 3.3 lze říci, že rozdíl v procentním podílu žen a mužů na celkovém počtu obyvatel se v roce 1993 blížil 3 % a od tohoto roku měl vytrvalou tendenci mírného poklesu. V roce 2008 poprvé klesl pod 2 % a od té doby se drží stále na hodnotách 1,8 až 1,9 %. Počet mužů se sice mírně přiblížil počtu žen, ovšem ženy ve skladbě obyvatelstva co do počtu stále převládají.



Graf č. 3.1: Vývoj počtu obyvatel České republiky od roku 1993 (Zdroj: vlastní zpracování na základě Zaostrěno na ženy a muže, 2013)

Věkové kategorie

Obyvatelé, podle věku dosaženého v daném roce, jsou rozděleni do 5letých kategorií, od narození (tedy 0. roku) až po kategorií 95+. Kompletní data, vyjádřena vždy v procentní hodnotě z celkového počtu obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 2, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 2.

Z dat ve zmíněné příloze č. 2 je zřejmé, že procentní podíl dětí do 10 let věku se pohybuje kolem stále stejných hodnot, přičemž více stabilní je počet chlapců, oproti počtu dívek.

Naopak procentní podíl obyvatel ve věku 60 a více let trvale roste. Tato kategorie je více zastoupena ženami, než muži, především ve věku 75 a více let, kde je procentní podíl mužů výrazně nižší, než procentní podíl žen. Vyšší procentní podíl mužů je naopak v kategorii od 25 do 49 let, což jsou převážně lidé v produktivním věku.

Toto je však zcela logický závěr, neboť je obecně znám fakt, že muži se v průměru dožívají nižšího věku než ženy. V roce 2012 byla naděje na dožití v České republice u žen 80,9 let, zatímco u mužů „pouze“ 75 let, rozdíl mezi těmito hodnotami činí asi 6 let. (Česká republika od roku 1989 v číslech, 2013)

Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšším dosaženým vzděláním se v této části myslí terciární (vysokoškolské, či vyšší odborné) vzdělání a srovnání bude probíhat v rámci zemí Evropy. Důraz bude kladen na to, zda Česká republika dosahuje v tomto ohledu průměrných hodnot, či zda nějak výrazně vybočuje.

Kompletní data, vyjádřena vždy v procentní hodnotě z celkového počtu obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 3, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 3.

Z těchto konkrétních dat vyplývá, že Česká republika je, co do počtu obyvatel s absolvovaným (ukončeným) terciárním vzděláním, hluboce pod průměrem jak zemí Eurozóny, tak zemí Evropské unie.

Zatímco v roce 2012 byl průměr procentního podílu zemí EU 23,7 % u žen a 22,4 % u mužů, v ČR se tyto hodnoty pohybovaly pouze na hodnotě 16,3 %, shodně u žen i mužů. Toto je ovšem na druhou stranu zajímavý údaj, neboť žádná další z porovnávaných zemí nemá procentní podíl u obou pohlaví stejný.

Je zřejmé, že v ČR dokončí terciární vzdělání stejný procentní podíl žen, jako mužů, tudíž je o tento druh vzdělání v rámci obou pohlaví zhruba stejný zájem (vzhledem k datům dostupným v roce 2012, v předcházejících letech byl vždy větší procentní podíl mužů s terciárním vzděláním než žen).

V roce 2012 dosáhly nejlepšího procentního podílu takto vzdělaných osob Estonsko, Finsko, Švýcarsko, Irsko a Norsko, přičemž kromě Švýcarska, mají tyto země větší hodnoty u žen, než u mužů a to dosti výrazně, minimálně o 5,8 procentních bodů.

Naopak nejhoršího procentního podílu dosáhly v roce 2012 Itálie, Rumunsko, Malta, Chorvatsko a Portugalsko. Ve všech těchto zemích bylo dosaženo větší hodnoty u žen, než u mužů. Tento rozdíl ovšem nebyl, kromě Portugalska (o 4,8 procentních bodů), tak výrazný.

b) Ekonomická aktivita

Část o ekonomické aktivitě obyvatelstva je zaměřena především na počet ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel, seniory, zaměstnanost a nezaměstnanost, vždy z hlediska genderové problematiky.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je zde rozděleno podle 5letých věkových kategorií od 15 let věku. Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 4, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 4.

Z grafického vyjádření je na první pohled zřejmé, že více aktivního obyvatelstva se nachází mezi muži, v průměru asi o 650 000. Toto zjištění koresponduje s otázkou složení obyvatelstva z hlediska 5letých věkových skupin výše, kdy u žen byl větší procentní podíl v kategorii 60 a více let.

Zajímavostí je, že od roku 1993 dochází k trvalému poklesu počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věkové kategorii 15 – 19 let jak u žen, tak i u mužů, přičemž vždy je v této kategorii více mužů než žen.

Výrazně více ekonomicky aktivních mužů než žen je v kategorii 25 – 34 let, naopak výrazně více ekonomicky aktivních žen než mužů se nenachází v žádné věkové kategorii.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je zde rozděleno podle důvodu ekonomické neaktivity. Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 5, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 5.

Počet ekonomicky neaktivního obyvatelstva v průběhu času mírně roste, přičemž je vždy více ekonomicky neaktivních žen, než mužů, odhadem v průměru o 900 000.

U mužů jsou nejčastějším důvodem pobírání starobního důchodu a studium na střední škole, u žen rovněž pobírání starobního důchodu a na rozdíl od mužů je na druhém místě péče o rodinu.

Senioři

V této části bude zhodnocena situace seniorů z hlediska průměrného důchodu a počtu osob pobírajících důchod v dané výši. Budou hodnoceny jak důchody starobní a vdovské, tak i důchody invalidní (všech stupňů) v letech 2011 a 2012, respektive k 31. 12. 2012.

Kompletní data, vyjádřena v celých Kč, respektive počtu obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v přílohách č. 6 a 7, grafické vyjádření těchto dat lze nalézt také v přílohách č. 6 a 7.

Co se týče průměrné výše důchodu v Kč v letech 2011 a 2012, došlo meziročně k absolutnímu růstu jak u žen, tak i u mužů. V obou těchto obdobích (u kategorií, kde lze pohlaví srovnávat) však ženy pobíraly v průměru menší částku důchodu než muži. Nejvíce je tento rozdíl patrný u starobního důchodu, kde činí více než 2 000 Kč (9 777 Kč u žen vs. 11 947 Kč u mužů v roce 2012).

Z hlediska počtu osob pobírajících v konkrétní kategorii důchodu částku v určitém rozmezí je situace následující. Ženy pobírají nejčastěji důchod v kategoriích 9 000 – 9 999 Kč, 11 000 – 11 999 Kč a 10 000 – 10 999 Kč (v tomto pořadí). Nejčastěji pobírají důchod starobní a vdovský v souběhu. Muži naopak nejčastěji pobírají důchod v kategoriích 11 000 – 11 999 Kč, 12 000 – 12 999 Kč a 10 000 – 10 999 Kč (v tomto pořadí), přičemž nejčastěji pobírají důchod starobní a invalidní III. stupně.

Při porovnání počtu osob pobírajících důchod ve výši 18 000 Kč a více je zřejmé, že zde převládají o necelých 50 % muži (5 592 žen vs. 11 065 mužů), kteří v této kategorii pobírají především starobní důchod.

Zaměstnanost

Míra zaměstnanosti obyvatel je zde rozdělena podle věkových kategorií a vzdělání. Kompletní data, vyjádřena vždy v procentním podílu kategorie daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 8, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 8.

Na první pohled je zřejmé, že je výrazně větší míra zaměstnanosti mužů, než žen, v průměru přibližně o 20 procentních bodů.

V kategorii 15 – 19 let dochází k trvalému poklesu zaměstnanosti u obou pohlaví. Důvodem může být rostoucí tendence středoškolského a vysokoškolského vzdělávání obyvatelstva.

V kategorii 55 – 59 let je zaměstnáno výrazně více mužů, než žen, stejně tak v kategorii 60 a více let. Toto může odrážet větší problém žen najít a udržet si v tomto věku zaměstnání.

Co se týče vzdělání, jsou procentní podíly u jednotlivých druhů vzdělání u obou pohlaví téměř totožné.

Nezaměstnanost

Nezaměstnané obyvatelstvo je zde rozděleno podle věkových kategorií, pohlaví a doby hledání práce. Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v přílohách č. 9 a 10, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v přílohách č. 9 a 10.

Z grafu je zřejmé, že co do počtu je více nezaměstnaných žen, než mužů, rozdíly se ale v každém roce liší o jinou hodnotu.

Stejně jako u zaměstnanosti výše, i u nezaměstnanosti dochází k trvalému poklesu v kategorii 15 – 19 let, a to díky rostoucí tendenci dalšího vzdělávání.

V roce 2012 byla u žen největší nezaměstnanost ve věkové kategorii 35 – 39 let, u mužů v kategorii 20 – 24 let. Ve věku od 30 do 54 let je nezaměstnanost vždy vyšší u žen, než u mužů. Naopak v kategorii 55 a více let je situace opačná – větší nezaměstnanost mužů, než nezaměstnanost žen.

Co se týče vzdělání, největší počet nezaměstnaných osob mají u obou pohlaví absolventi středních škol bez maturity. V poslední době roste tendence většího počtu nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním (může být způsobeno rostoucím počtem absolventů tohoto stupně vzdělání).

Z hlediska doby nezaměstnanosti se v posledních obdobích objevuje nárůst osob nezaměstnaných po dobu od 6 měsíců do 2 let. Oproti minulosti však došlo k poklesu počtu osob nezaměstnaných déle než 2 roky.

c) Zaměstnanci a zaměstnankyně

Část o zaměstnancích a zaměstnankyních je zaměřena především na věkové kategorie a vzdělání, průměrnou hrubou měsíční mzdu v ČR a průměrnou roční mzdu v rámci zemí Evropské unie, vždy z hlediska genderové problematiky.

Věkové kategorie a vzdělání

Počet zaměstnanců a zaměstnankyň je zde rozdělen podle věkových kategorií a vzdělání. Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců osob daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 11, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 11.

Mužů jako zaměstnanců je i v této kategorii více, než žen – zaměstnankyň. Konkrétně v roce 2012 bylo např. zaměstnanců 2 161 800, zatímco zaměstnankyň „pouze“ 1 827 700, celkově asi o 15,5 % méně.

Žen – zaměstnankyň je nejvíce ve věkových kategoriích 35 – 39 let a 45 – 49 let. Naopak nejméně zaměstnankyň je ve věkové kategorii 15 – 19 let, dáno nejspíš již zmíněným rostoucím zájmem o vzdělávání.

Mužů – zaměstnanců je nejvíce ve věkových kategoriích 35 – 39 let a 30 – 34 let. Nejméně, stejně jako v případě žen, ve věkové kategorii 15 – 19 let.

Za zkoumané roky je patrná tendence růstu počtu zaměstnanců v kategorii 60 a více let, jak z hlediska žen, tak z hlediska mužů. Naopak trvale klesající tendence je u žen i mužů v kategorii 15 – 19 let.

Z hlediska vzdělání mají ženy nejčastěji ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, muži ukončené středoškolské vzdělání bez maturitní zkoušky. Nejméně zaměstnanců i zaměstnankyň má ukončené základní vzdělání, či jsou zcela bez vzdělání.

Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR

V této části bude zhodnocena situace zaměstnanců z hlediska průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci České republiky. Budou hodnoceny jak průměry měsíčních mezd, tak i mediány měsíčních mezd.

Kompletní data, vyjádřena v celých Kč, respektive počtu obyvatel daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 12, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 12.

Co se výše hrubých mezd ve zkoumaných letech týká, hodnoty měsíčních mezd mužů vždy převyšují hodnoty měsíčních mezd žen.

Průměry měsíčních mezd mužů převyšují průměry měsíčních mezd žen v posledních letech vždy alespoň o 5 500 Kč. Mediány mezd mužů převyšují mediány mezd žen v posledních letech vždy alespoň o 3 500 Kč.

Hodnota průměrné hrubé mzdy i mediánů mezd žen i mužů mají ve zkoumaných letech rostoucí tendenci, tento průběh kopíruje i celkové průměrná hrubá mzda.

Průměrná roční mzda v zemích Evropy

Účelem této části je srovnat průměrnou výši roční mzdy v jednotlivých zemích Evropy s průměrnou výší roční mzdy v ČR. Hodnoty těchto mezd jsou uvedeny v eurech.

Kompletní data, vyjadřující vždy hodnotu roční mzdy v celých eurech, se nacházejí v příloze č. 13, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 13.

Co se týče průměrné roční mzdy v rámci celé Evropské unie, byla její hodnota k 9. 7. 2013 26 564 EUR u žen a 34 580 EUR u mužů, rozdíl činí přes 8 000 EUR. Průměrná roční mzda v ČR je ke stejnému datu 10 364 EUR u žen a 13 655 EUR u mužů. Z toho jednoznačně vyplývá, že průměrná roční mzda v ČR ani zdaleka nedosahuje hodnot průměru Evropské unie.

Nejvyšší celkové průměrné roční mzdy dosahují Dánsko, Lucembursko, Belgie, Irsko a Nizozemsko (ve stejném pořadí i průměrné roční mzdy žen a mužů). Nejvyšší celková průměrná mzda je v Dánsku, kde dosahuje hodnoty 54 970 EUR (ženy pak 48 431 EUR a muži 61 959 EUR).

Nejnižší celkové průměrné roční mzdy dosahují Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko a Maďarsko. Nejnižší průměrné roční mzdy žen dosahují Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko a Estonsko, nejnižší průměrné roční mzdy mužů zase Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko a Polsko. Nejnižší celková průměrná mzda je v Bulharsku, kde dosahuje hodnoty 4 618 EUR (ženy 4 256 EUR a muži 4 978 EUR, rovněž v Bulharsku).

Česká republika dosahuje 9. nejnižší hodnoty celkové průměrné roční mzdy, průměrné roční mzdy žen i průměrné roční mzdy mužů.

V žádné ze zkoumaných zemí nepřevyšuje průměrná roční mzda žen hodnotu průměrné roční mzdy mužů, vždy je tomu naopak.

d) Podnikatelé a podnikatelky

Část o podnikatelích a podnikatelkách je zaměřena především na věkové kategorie a vzdělání a rozdělení podle klasifikace CZ-NACE, vždy z hlediska genderové problematiky.

Věkové kategorie a vzdělání

Počet podnikatelů a podnikatelek je zde rozdělen podle věkových kategorií a vzdělání. Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců osob daného pohlaví, se nacházejí v příloze č. 14, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 14.

Co do počtu je v civilním sektoru národního hospodářství výrazně více podnikatelů než podnikatelek. V roce 2012 bylo např. mužů – podnikatelů 609 700, zatímco žen – podnikatelek pouze 262 700, tedy o 347 000 méně, což představuje téměř 57 %.

Ženy nejčastěji podnikají ve věkových kategoriích 50 – 54 let a 35 – 39 let. Naopak nejméně podnikají ženy v kategorii 15 – 19 let.

Muži nejčastěji podnikají ve věkových kategoriích 35 – 39 let a 40 – 44 let a naopak nejméně často, rovněž jako ženy, v kategorii 15 – 19 let.

Za zkoumané roky je patrná největší tendence růstu počtu podnikatelek i podnikatelů ve věkové kategorii 55 a více let.

Z hlediska vzdělání je situace následující: ženy – podnikatelky jsou nejčastěji středoškolsky vzdělané s maturitní zkouškou, muži – podnikatelé jsou naopak nejčastěji středoškolsky vzdělání bez maturitní zkoušky. Nejméně podnikatelek i podnikatelů je v kategorii se základním vzděláním či bez vzdělání.

CZ-NACE

Počty podnikatelek a podnikatelů jsou zde rozděleny vždy do jednotlivých odvětví ekonomické činnosti v rámci klasifikace CZ-NACE.

Kompletní data, vyjádřena vždy v počtu tisíců osob, se nacházejí v příloze č. 15, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 15.

Z grafického vyjádření je na první pohled patrné, že mužů – podnikatelů je v civilním sektoru národního hospodářství výrazně více než žen – podnikatelek. A zatímco v posledních třech zkoumaných letech je počet podnikajících mužů přibližně stejný, počet podnikajících žen trvale roste.

Ženy nejvíce podnikají, dle klasifikace CZ-NACE, v odvětvích Velkoobchod a maloobchod; Profesní, vědecké a technické činnosti; Ostatní.

Muži naopak nejvíce podnikají v odvětvích Zpracovatelský průmysl; Stavebnictví; Velkoobchod a maloobchod.

e) Ženy v parlamentech zemí Evropy

Účelem této části je srovnat počet žen v parlamentech jednotlivých zemí Evropy s počtem žen v Parlamentu České republiky. Kompletní data, vyjádřena vždy v procentním podílu žen z celkového počtu zákonodárců, se nacházejí v příloze č. 16, grafické vyjádření těchto dat pak lze nalézt rovněž v příloze č. 16.

Na úvod je třeba podotknout, že v žádné ze srovnávaných zemí nedosahuje počet žen 50 %, naopak ve všech těchto zemích převládají v tamních parlamentech muži.

Průměrný počet žen v rámci celé Evropské unie má v průběhu let rostoucí tendenci, stejně tak v České republice. Oproti Evropské unii je však počet žen v Parlamentu ČR nižší přibližně o 6 procentních bodů, tudíž patří do druhé poloviny srovnávaných zemí.

Největší procentní podíl žen v tamních parlamentech mají Švédsko, Finsko, Island, Norsko a Belgie, kromě Belgie všechno severské země. Nejvíce se 50 % podílu blíží Švédsko s hodnotou 43,6 %.

Největší meziroční nárůst zaznamenala Itálie, Slovinsko a Srbsko.

Naopak nejmenší procentní podíl žen v tamních parlamentech mají Maďarsko, Rumunsko, Kypr, Malta a Turecko. Nejmenší procentní podíl má Maďarsko s hodnotou 9,3 %. Hodnoty se vztahují k roku 2013.

3.1.3 Výsledky šetření „Pracovní dráhy žen v České republice“

Dámy Alena Křížková, Hana Maříková, Hana Hašková a Lenka Formánková vydaly v roce 2011 v knižní podobě výsledky svého šetření s názvem „Pracovní dráhy žen v České republice“. Cílem tohoto výzkumu bylo zhodnotit současné postavení žen na trhu práce, pozitivní a negativní zkušenosti žen, najít a formulovat typy diskriminace a zhodnotit současný trh práce České republiky z hlediska genderové (ne)rovnosti.

Autorky měly možnost komunikovat s 58 respondentkami, které byly různých ročníků narození a stupně vzdělání, různé doby délky praxe a především měly různé zkušenosti. Díky tomu mohly autorky zhodnotit vývoj českého trhu práce z hlediska genderové problematiky jak před, tak po roce 1989, v období centrálně řízeného hospodářství i v současné tržní ekonomice. Výzkum obsahuje spoustu konkrétních citací a příkladů, jasně z něj ale vyplývají především tyto poznatky:

- genderové nerovnosti a diskriminace se na českém trhu práce týkají všech žen,
- v nejhorší situaci jsou mladé ženy, které díky genderovým předsudkům mají limitovanou možnost profesní volby (dáno feminizací určité skupiny prací, které jsou špatně hodnoceny),
- diskriminace mateřství představuje globální fenomén, který neovlivňuje jen matky,
- mzdová diskriminace, genderová segregace a zneužívání práce žen jsou pevně zakotveny na českém trhu práce,

- genderové nerovnosti existovaly již v plánované ekonomice a dodnes byly spíše prohlubovány než odstraňovány,
- ženy s malými dětmi reagují na diskriminaci mateřství strategií sebediskriminace,
- kombinace práce a rodiny je u žen v české společnosti chápána jako „osobní problém žen“,
- diskriminace žen na trhu práce se často ospravedlňuje rozhodováním matek po porodu o návratu k výdělečné činnosti,
- návrat po mateřské je pro ženy vždy konfliktní situace, tento problém se od roku 1989 ještě prohloubil,
- řetězení brigádnických úvazků matek je důsledkem i příčinou posilování genderově specializovaných rolí v rodině s dítětem,
- dlouhodobé setrvání v domácnosti s sebou přináší strach ze ztráty kvalifikace, odbornosti, způsobilosti a ekonomické závislosti,
- situace matek samoživitelek není u všech stejná, závisí na šanci pracovního uplatnění a finančního ohodnocení,
- mužské a ženské živitelství rovněž nebývají totožné, existuje nepoměr mezi dělbou ne/placené práce a kompetencí,
- ženská práce a péče je považována za zodpovědnost žen a ve společnosti je podceňována,
- vyšší vzdělání žen představuje příležitost pro vyšší manévrovací prostor v rámci omezených voleb strategií (příležitost vyhnout se diskriminaci),
- složitost a neustálé změny systému politiky zaměstnanosti, rodinné a sociální politiky způsobují špatnou orientaci velké části populace, což má za důsledek špatná rozhodnutí i finanční ztráty. (Křížková, 2011)

3.1.4 Výsledky výzkumu „Jsou ženy v ČR mzdově diskriminovány?“

Autoři Veronika Hedíja a Petr Musil publikovali v roce 2012 v odborném periodiku Ekonomická revue výsledky svého šetření v konkrétním podniku. V tomto výzkumu se snažili určit, zda v konkrétním podniku existuje mzdová mezera mezi muži a ženami a zda je tato mezera oprávněná, či se jedná o diskriminaci z důvodu genderu.

Autoři došli k následujícím závěrům:

- genderová mzdová mezera ve firmě existuje a to ve výši 19 %, ženy v podniku pobíraly 82,7 % z průměrné hrubé mzdy mužů v tomto podniku,
- genderovou mzdovou mezeru nelze vysvětlit různými charakteristikami žen a mužů v podniku,
- ženy naopak vykazovaly v průměru lepší charakteristiky než muži,
- na základě odhadu výše efektu diskriminace a párového srovnání autoři rovněž došli k existenci mzdové diskriminace žen v podniku. (Hedija a Musil, 2012)

3.1.5 Mzdové rozdíly v rámci Evropské unie

Evropská komise při příležitosti „Evropského dne rovného odměňování“, který připadá na 28. únor, zveřejňuje zprávu, která informuje o rozdílech mezi hodinovými výdělky žen a mužů napříč celou Evropskou unií. V tento den je možnost si připomenout, kolik dní navíc musí ženy v zemích EU pracovat, aby dosáhly na výdělky, které mají muži. (Evropa, 2013 a 2014)

V posledních dvou letech stagnuje tato hodnota na 59 dnech, což znamená, že ženy musí v průměru v zemích Evropské unie pracovat ročně o 59 dní více, aby si vydělaly stejně, jako muži. Tato hodnota se dá interpretovat i tak, že ženy vlastně pracují ročně 59 dní tzv. zadarmo. V roce 2013 činil průměrný rozdíl mezi hodinovými výdělky žen a mužů 16,2 %, letos, v roce 2014, je to již 16,4 %. (Evropa, 2013 a 2014)

S výše uvedeným souvisí i další zjištění, a sice že podle průzkumu EP Eurobarometr s názvem „Ženy a nerovnosti mezi ženami a muži v souvislosti s krizí“ si respondenti nejvíce myslí, že hospodářská krize ještě zvýšila rozdíly mezi mzdovým ohodnocením žen a mužů a rovněž ženám ještě více ztížila sladění pracovního a rodinného života. (Evropský parlament, 2013)

Téměř polovina dotázaných (v ČR dokonce 62 %) si myslí, že zaměstnavatele bude u žen více než u mužů zajímat, zda mají děti, zatímco kvalifikace bude až na druhém místě. (Evropský parlament, 2013)

3.1.6 Ženy – podnikatelky v České republice

Necelých 30 % všech podnikatelů představují ženy, přičemž drtivá většina z nich (87 %) podniká v malých či mikro firmách s maximálně 9 zaměstnanci. Naopak jen necelé půl procento vede podniky s více než 250 zaměstnanci. (Podnikatel.cz, 2013)

Když už se žena rozhodne začít podnikat, bývá zpravidla úspěšná, avšak problém je v tom, že řadě z nich chybí víra v sebe samotnou. (Podnikatel.cz, 2013)

47 % žen, tedy skoro polovina, se na majitelky společností vypracovalo z běžných pracovních pozic. 26 % žen začalo podnikat z nutnosti, ať už kvůli mateřské dovolené či finanční tísní. 11 % žen zase začalo podnikat z nutnosti převzetí firmy po jejím dřívějším majiteli. 8 % žen pokračuje v rodinném podnikání a stejná část, znovu 8 %, cítí podnikání jako své životní poslání. (Podnikatel.cz, 2013)

3.1.7 Nejvlivnější a nejúspěšnější ženy v České republice

Podle žebříčku 50 nejvlivnějších žen České republiky, který v loňském roce sestavila česká odnož prestižního časopisu Forbes, patří mezi nejvlivnější ženy u nás především podnikatelky a šéfky. Ty se do hodnocení probojovaly nejčastěji tím, že dobře řídí svou firmu či úřad nebo tím, že vlastní úspěšný podnik. Na prvním místě se však umístila státní zástupkyně Lenka Bradáčová. Je to způsobeno hlavně tím, že má ve své pravomoci všechny zásadní podnikatelské a politické kauzy posledních let. (Ekonomika iDnes, 2013)

Co se nejúspěšnějších podnikatelek v České republice týká, podle výsledků 6. ročníku soutěže „Ocenění českých podnikatelek“, celých 40 % z 11 900 hodnocených žen podniká v ryze mužských oborech. Např. první místo v kategorii malých firem získala Eva Hronková, majitelka firmy specializující se na dodávky komponentů pro elektrotechniku, energetiku a elektroniku. Další takovou ženou je třeba Renata Klimentová, jejíž podnik se zabývá likvidací technologických celků, zařízení a strojů, či sběrem, výkupem a recyklací kovových odpadů. (Zet, 2013)

Z výsledků soutěže rovněž vyplývá, že ženy – podnikatelky se ve své činnosti častěji obklopují zase ženami, které vnímají jako lepší na řešení krizových situací a celkově spolehlivější. Naopak v rámci obchodních vztahů raději jednají s muži. (Zet, 2013)

Současné podnikatelky raději rozhodují o zásadních otázkách samy, avšak nedělá jim problém přiznat si vlastní slabiny, či požádat o radu odborníka. A nakonec, až 80 % firem vlastněných ženami podporuje charitu. (Zet, 2013)

3.2 Vlastní dotazníkové šetření

Po zpracování a okomentování genderových indexů, statistik a výzkumů v předcházející části bylo přistoupeno k vlastnímu dotazníkovému šetření. V následující části bude popsána konstrukce použitého dotazníku, průběh sběru dat a vyhodnocení dotazníkového šetření.

3.2.1 Konstrukce dotazníku

Dotazník s názvem „Jak lidé vnímají ženy podnikatelky“ byl konstruován v návaznosti na průřez genderovými statistikami v předcházející části 3.1.2. Smyslem tohoto dotazníkového šetření je zjistit názor respondentů, především jejich celkový pohled na postavení žen v podmínkách České republiky.

V dotazníku je obsaženo celkem 18 otázek, rozdělených do 3 částí:

- **základní informace** – především co se týká pohlaví, věkové skupiny a nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů,
- **současné postavení žen** – z obecného hlediska, ale také z hlediska postavení žen v zaměstnání,
- **vnímání žen-podnikatelek** – ženy, které samy podnikají, ženy ve vedení velkých společností.

Co se týče typů otázek, byly použity jak uzavřené otázky, tak i polouzavřené a otevřené otázky. Rovněž byly v dotazníku použity škály, konkrétně Likertova škála, která nabízí možnosti pro hodnocení daného tvrzení od absolutního souhlasu po absolutní nesouhlas (pro toto dotazníkové šetření konkrétně možnosti: rozhodně souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, rozhodně nesouhlasím).

Po vytvoření první verze byl dotazník konzultován s vedoucí práce a následně upraven do finální podoby, kterou lze nalézt v příloze č. 17.

3.2.2 Sběr dat

Sběr dat popisovaného dotazníkového šetření byl proveden ve dvou fázích:

- pilotáž,
- vlastní dotazování.

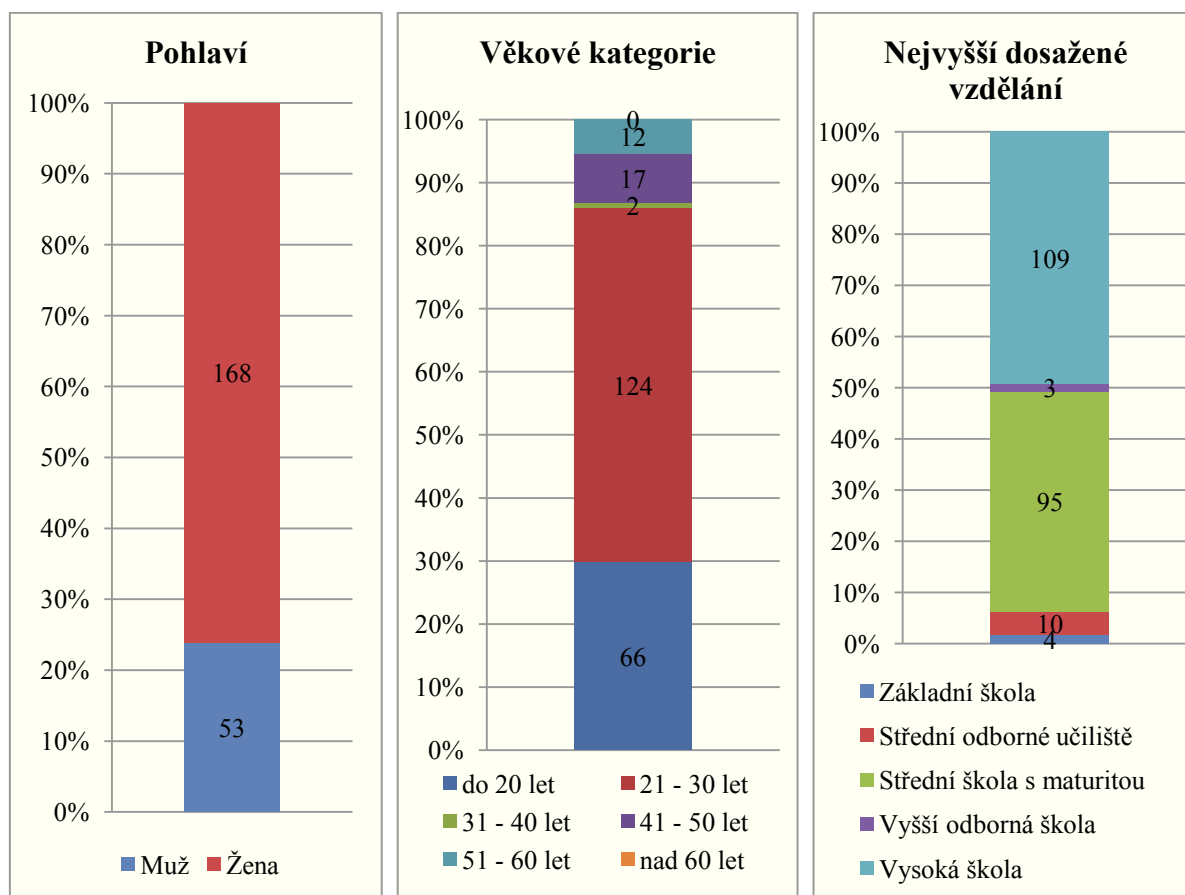
První fáze, **pilotáž**, se uskutečnila formou vyplnění dotazníku několika osobami z blízkého okolí, které měly možnost se k dotazníku vyjádřit. Hodnotily délku dotazníku, jasnost, nezájatost (zda otázka nenavádí ke konkrétní odpovědi) a obtížnost vyplňování. V tomto ohledu nebyly nalezeny žádné nedostatky, takže bylo možno přistoupit k další fázi.

Druhá fáze, **vlastní dotazování**, probíhala formou distribuce dotazníku mezi vybrané respondenty jak v papírové podobě, tak v podobě elektronické. Respondenti byli osloveni osobně či přes e-mail a byli především z řad rodiny, spolužáků, přátel, známých a spolupracovníků. **Sběr dat probíhal v období od 26. listopadu 2013 do 22. března 2014.**

3.2.3 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Následující část se bude týkat samotného vyhodnocení dotazníku. Rozdělena je na tři části, stejně jako byl rozdělen dotazník, viz příloha č. 17. Kompletní výsledky dotazníkového šetření, spolu s vysvětlivkami, se nacházejí v příloze č. 18. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo **221 respondentů**, většinou se jednalo o studenty Ekonomické fakulty VŠB-TUO.

a) Část 1 – Základní informace



Grafy č. 3.2, 3.3 a 3.4: Pohlaví, věkové kategorie a vzdělání respondentů

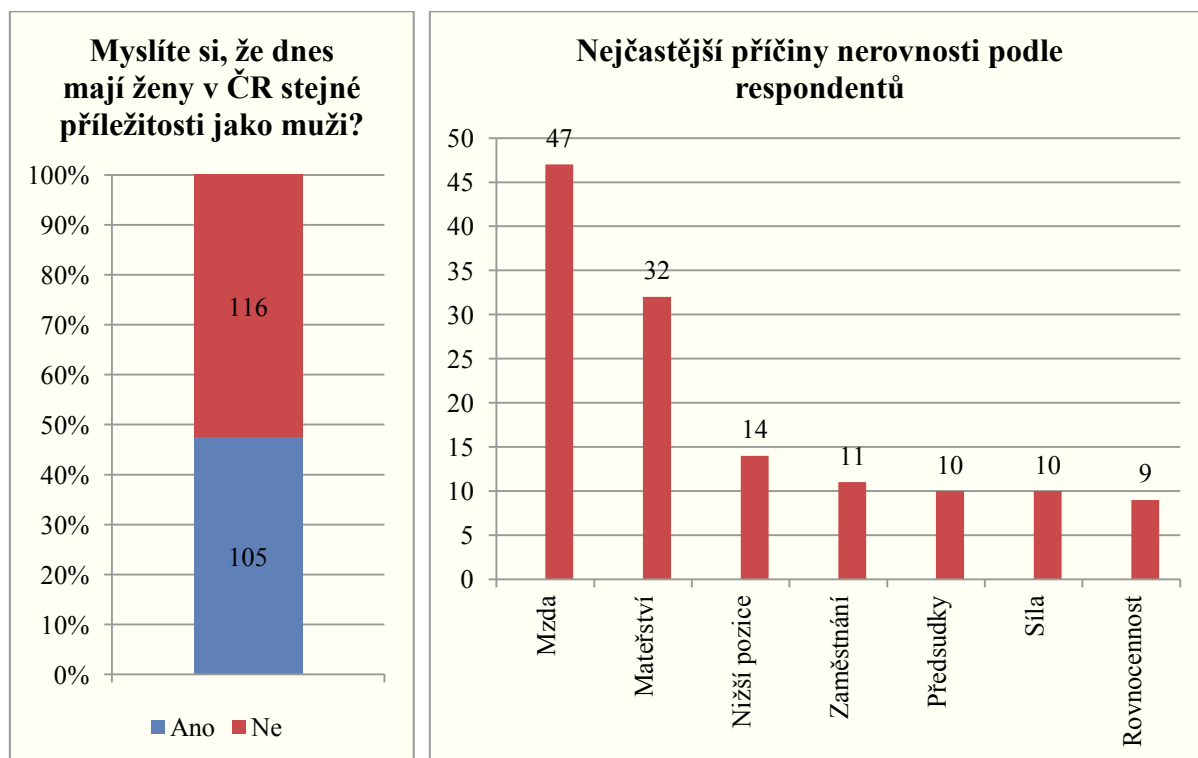
Na úvod několik základních faktů o respondentech:

- z hlediska pohlaví vyplnilo dotazník přibližně 3 krát více žen, než mužů, jak je patrné z grafu č. 3.2,
- z hlediska věkových skupin bylo nejvíce respondentů ve skupině 21 – 30 let, následuje skupina do 20 let, naopak nejméně v kategorii 31 – 40 let a nad 60 let (zde nebyl jediný respondent),
- celkově bylo nejvíce respondentů ve věku do 30 let, viz graf č. 3.3, dáno je to způsobem distribuce dotazníku mezi respondenty, nejvíce žádostí o vyplnění

bylo rozesíláno prostřednictvím univerzitního e-mailu Ekonomické fakulty VŠB-TUO,

- ze stejného důvodu má také nejvíce respondentů středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání (odvislé od studovaného ročníku) – viz graf č. 3.4.

b) Část 2 – Současné postavení žen



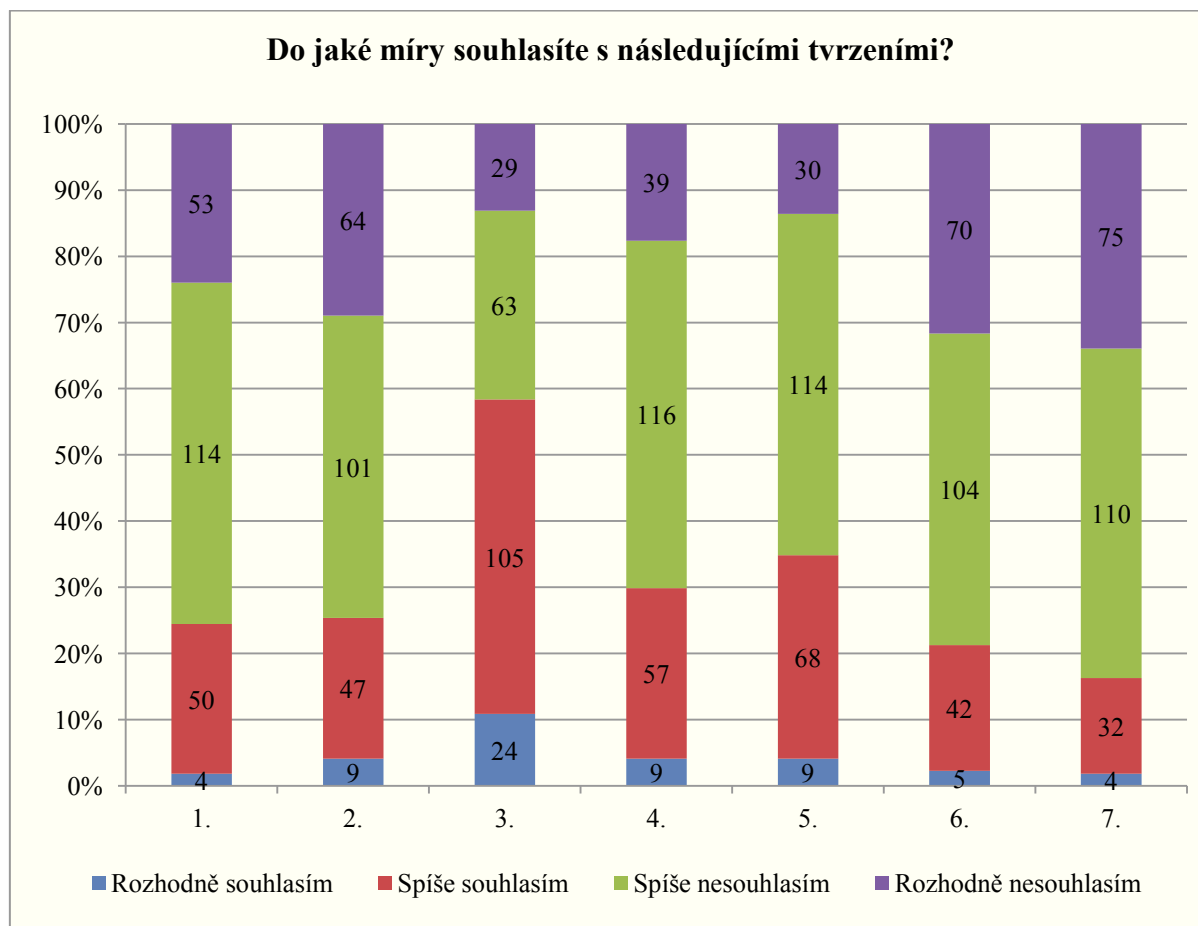
Grafy č. 3.5 a 3.6: Příležitosti žen a mužů, nejčastější nerovnosti mezi pohlavími

Jako první byla v této části dotazníku položena otázka, zda si respondenti myslí, že dnes mají ženy v České republice stejné příležitosti jako muži. Zde jsou odpovědi celkem vyrovnané, mezi respondenty však mírně převažuje nesouhlas – viz graf č. 3.5.

Následující otázka bezprostředně navazuje na předchozí. Respondenti, kteří v předchozí otázce vyjádřili svůj nesouhlas, zde byli požádáni o vypsání konkrétních důvodů nerovnosti mezi pohlavími. Výsledky se nacházejí v grafu č. 3.6.

Podle výše zmíněného grafu lze snadno určit fakt, že vůbec nejčastějším důvodem byla uváděna nižší mzda žen, následována diskriminací mateřstvím.

Dále již ne tak často faktory jako zařazování žen na nižší pracovní pozici, celkový proces zaměstnávání a zaměstnání, stále existující předsudky, tělesná a duševní konstituce žen a skutečnost, že muži neberou ženy jako rovnocenné spolupracovníky či partnery v podnikání.



Vysvětlivky:

1. Tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti) je dnes vnímáno stejně jako v minulém století.
2. Tradiční genderové role by, podle mého názoru, měly být zachovány.
3. Ženy mají dispozice k vykonávání stejných profesí jako muži.
4. Diskriminace žen v soukromém sektoru se ČR netýká.
5. Uchazeči o zaměstnání jsou hodnoceni pouze podle individuálních schopností a praxe, nikoli podle pohlaví.
6. Platové ohodnocení žen a mužů je na stejné pracovní pozici totožné.
7. Počet pracovníků na vedoucích pozicích je z hlediska pohlaví přibližně stejný.

Graf č. 3.7: Míra souhlasu s danými tvrzeními

Po základní otázce o postavení žen a mužů v České republice následuje balík tvrzení formou oznamovacích vět, u kterých respondenti vybírali, do jaké míry s těmito tvrzeními souhlasí. Vybírat zde mohli ze čtyř možností – rozhodně souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a rozhodně nesouhlasím.

Škála byla zvolena tímto způsobem z důvodu snahy předejít nic neříkajícím odpovědím typu nevím či nemohu posoudit. Těchto výše zmíněných tvrzení bylo celkem 7 a výsledky tohoto bloku jsou přehledně znázorněny v grafu č. 3.7.

Co se týče prvního tvrzení, tedy že tradiční vnímání genderových rolí je u nás stále stejné, respondenti zauímají většinou záporný postoj, více formou odpovědi spíše nesouhlasím. Vůbec celkově jsou v tomto ohledu respondenti opatrní v zaujetí rázného postoje formou zvolení odpovědi rozhodně (ne)souhlasím.

Druhé tvrzení, zda by mělo být tradiční genderové rozvržení rolí zachováno, navazuje na tvrzení první. Zde zauímají respondenti podobný postoj, jako u předchozího tvrzení. Dá se tak konstatovat, že respondenti ve většině případů se současným trendem odklonu od tradičního vnímání žen a mužů souhlasí a podporují jej.

Zda ženy mají dispozice k vykonávání stejných profesí, jako muži představuje tvrzení číslo tři. Respondenti k tomuto tvrzení zauímají spíše souhlasný postoj, ovšem respondentů s nesouhlasným postojem není zanedbatelné množství (konkrétně celkem 92).

Následuje tvrzení číslo čtyři, které zkoumá názor respondentů na diskriminaci žen v soukromém sektoru České republiky. Zde více než dvě třetiny respondentů zastávají názor, že diskriminace žen v soukromém sektoru existuje, což je poměrně výrazný výsledek.

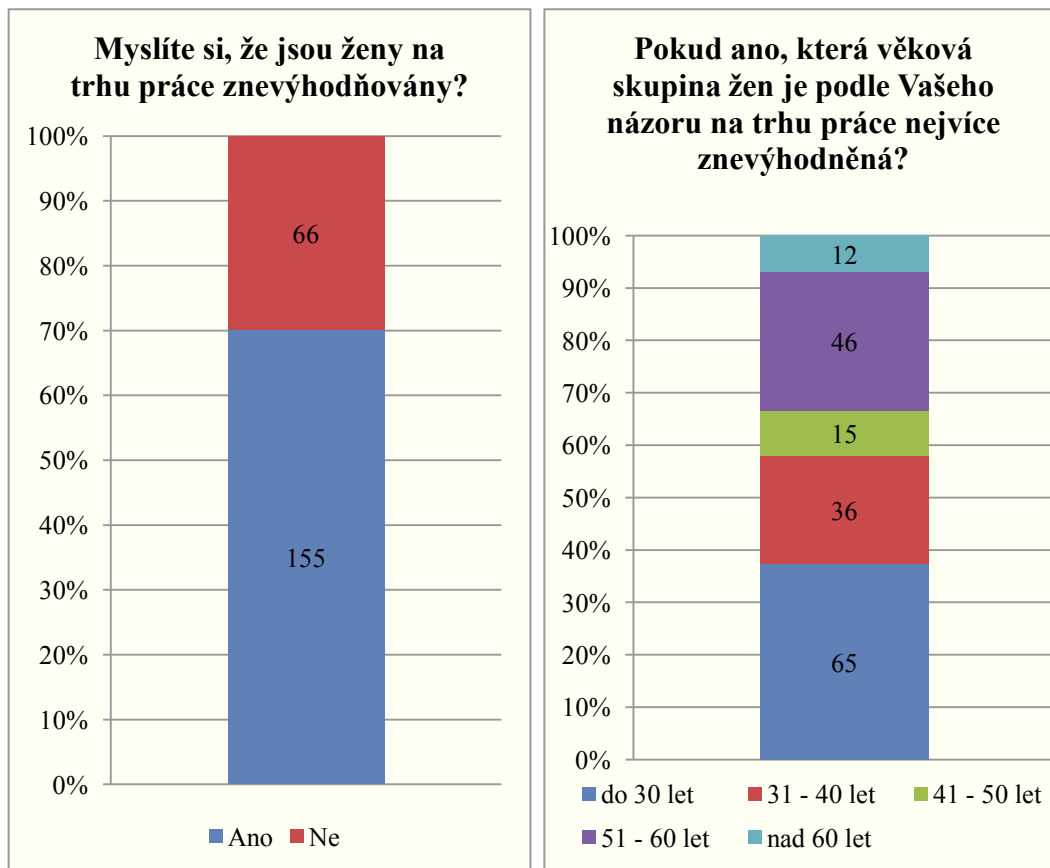
Co se týče hodnocení uchazečů o pracovní pozici podle pohlaví (tvrzení číslo pět), i zde přibližně dvě třetiny respondentů vyjadřují svůj nesouhlas. Podle nich většinou uchazeči o zaměstnání nejsou hodnoceni podle praxe a dovedností, ale pouze na základě předsudků spojených s daným pohlavím.

Ožehavým tématem je tvrzení číslo šest, a sice zda je mzdové ohodnocení žen a mužů na stejných či podobných pozicích stejné. Více než tři čtvrtiny respondentů nesouhlasí se mzdovou rovností, právě naopak. Poprvé se zde výrazně projevuje výběr možnosti „rozhodně nesouhlasím“.

A poslední sedmé tvrzení se zabývá počtem mužů a žen ve vedoucích pozicích. Zde je postoj respondentů k tomuto tvrzení vůbec nejvýraznější. Více než pět šestin respondentů totiž výrazně nesouhlasí s tímto tvrzením, zastávají názor, že počet žen a mužů ve vedoucích pozicích je značně nevyrovnaný.

V souvislosti s tímto posledním tvrzením je vhodné zmínit úmysl Evropské unie o legislativní úpravě korigování této výrazné nerovnosti. Podle návrhu EU by měly být určeny kvóty počtu žen ve vedení společností, které by měly být dodržovány.

V případě nedodržení by měla být organizace schopna pádnými argumenty zdůvodnit, proč nepřijala na konkrétní pozice ženy, ale muže (např. z důvodu delší praxe, vyššího vzdělání apod.). Názor respondentů na tuto konkrétní legislativní úpravu je zkoumán v další části dotazníku. (Aktuálně.cz, 2013)



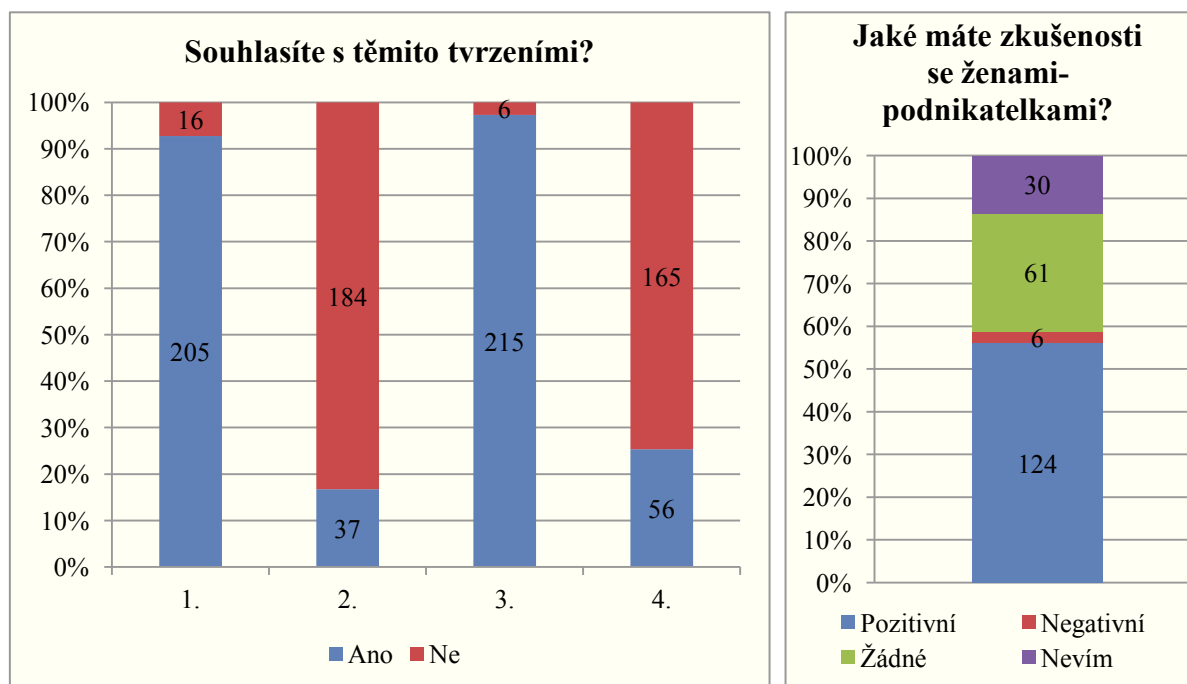
Grafy č. 3.8 a 3.9: Znevýhodňování žen na trhu práce

Poslední otázka druhé části dotazníku byla směřována konkrétně na trh práce České republiky. Respondenti se vyjadřovali k tomu, zda jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány.

Z grafu č. 3.8 je zřejmé, že více než dvě třetiny respondentů si myslí, že k tomuto znevýhodňování žen u nás skutečně dochází. V navazující otázce respondenti s kladnou odpovědí na předchozí otázku ještě vybírali věkovou kategorii žen, o které si myslí, že je znevýhodňována nejvíce – viz graf č. 3.9.

Zde nejsou odpovědi tak jednoznačné, nejvíce respondentů ale zvolilo kategorii do 30 let věku, následovala kategorie 51 – 60 let. Tedy, že nejvíce znevýhodňované jsou mladé ženy, které mají čerstvě dokončené vzdělání, či ještě stále krátkou praxi, a ženy těsně před důchodovým věkem.

c) Část 3 – Vnímání žen – podnikatelek



Vysvětlivky:

1. Měly by podle Vašeho názoru ženy zastávat vysoké manažerské funkce ve vedení podniků?
2. Myslíte si, že by měl být počet manažerek ve vedení podniku korigován legislativně?
3. Měly by podle Vašeho názoru ženy podnikat?
4. Setkal/a jste se s negativním přístupem k ženě-podnikatelce?

Grafy č. 3.10 a 3.11: Vyjádření postoje respondentů k jednotlivým tvrzením a zkušenosti respondentů se ženami – podnikatelkami

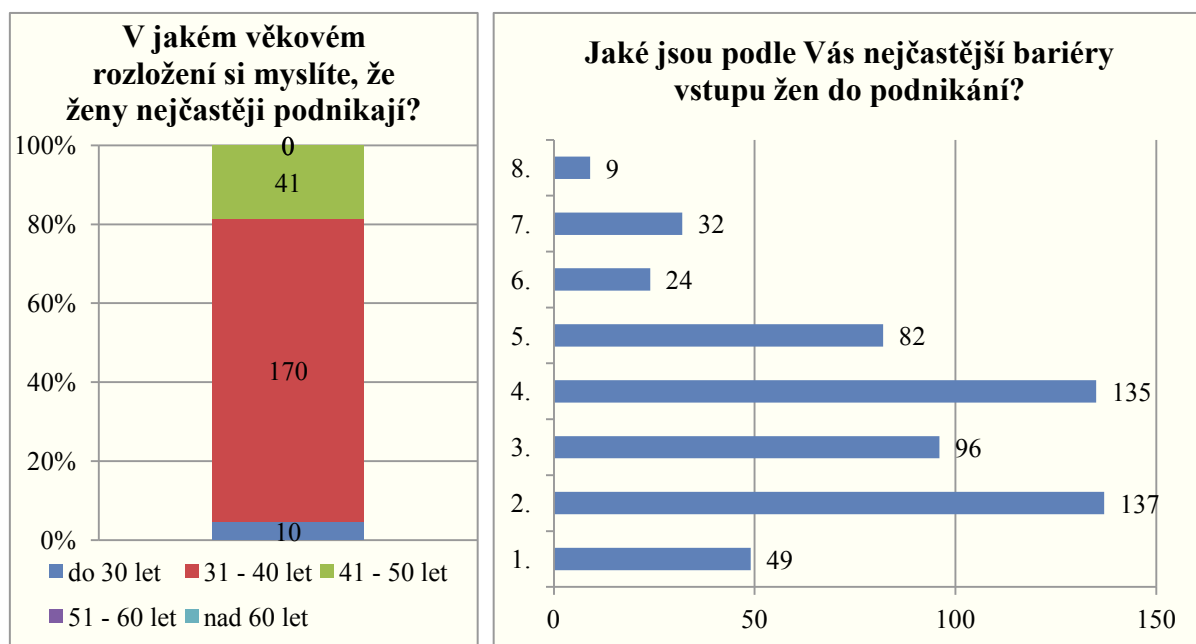
Dle grafu č. 3.10 je patrné, že respondenti zastávají jasný názor ohledně žen ve vysokých manažerských pozicích společností. Drtivá většina souhlasí se zastáváním zmíněných pozic ženami, proti tomuto umístění žen se vyjádřilo pouhých 16 respondentů z celkového počtu 221 respondentů.

Co se však týče legislativního korigování počtu manažerek, zde respondenti s právní úpravou této oblasti vesměs nesouhlasí. Zda je to dáno absolutním nesouhlasem nebo projevem neznalosti tohoto návrhu ale nelze dostatečně jasně určit.

Měly by podle Vašeho názoru ženy podnikat? Na tuto otázku bylo vůbec nejvíce kladných odpovědí z celého dotazníkového šetření, konkrétně 215. Z tohoto jasně vyplývá, že respondenti nemají proti podnikajícím ženám jako takovým vůbec žádné námitky.

Rovněž, jak vyplývá z další otázky, respondenti se ve většině případů nesetkali s negativním přístupem k podnikajícím ženám.

A nakonec, co se týče zkušeností respondentů s ženami – podnikatelkami, dle grafu č. 3.11 nejvíce respondentů (více než 50 %) má s podnikajícími ženami pozitivní zkušenosti, naproti tomu negativní zkušenosti pouhých 6 respondentů. Více než třetina respondentů s podnikatelkami nemá buď vůbec žádné zkušenosti, nebo o takovýchto zkušenostech neví.



Vysvětlivky:

1. Neochota spolupráce se ženami.
2. Vnímání žen jako méně schopných podnikatelek.
3. Menší vrozená dravost žen (neprůbojnost).
4. Větší strach žen z neúspěchu a možných existenčních problémů.
5. Převažující tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti).
6. Horší přístup k finančním prostředkům.
7. Nedostatečná podpora ze strany státu.
8. Jiné.

Grafy č. 3.12 a 3.13: Věk podnikatelek a nejčastější bariéry podnikání žen

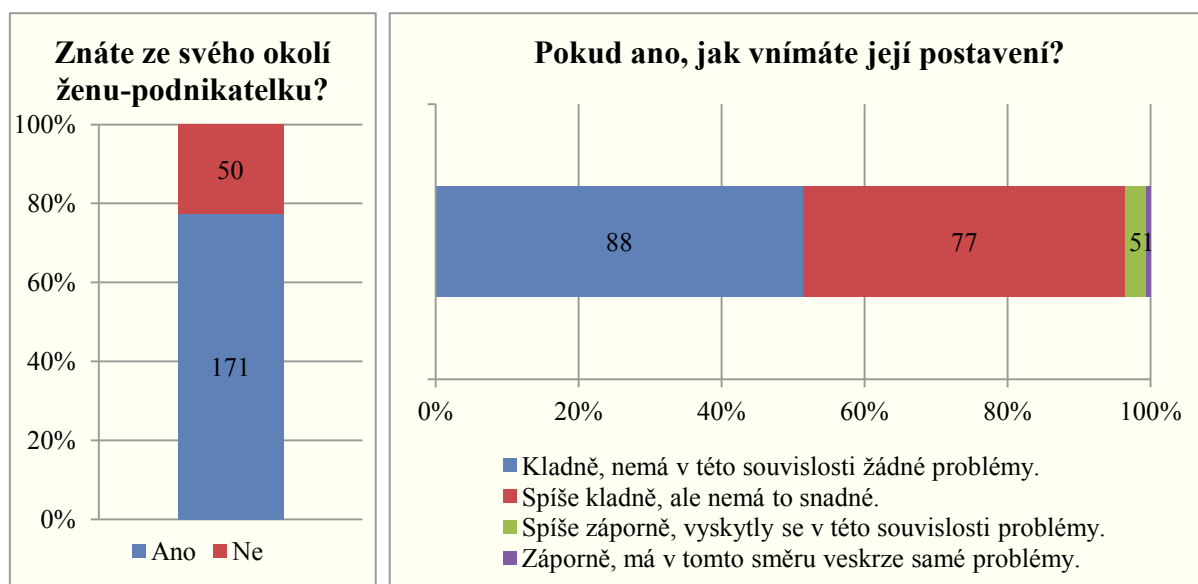
Jak je patrné z grafu č. 3.12, podle většiny respondentů (konkrétně celých 170) podnikají ženy nejvíce ve věkové kategorii 31 – 40 let. Zde se ovšem svými odpověďmi příliš netrefili, neboť podle genderových statistik Českého statistického úřadu podnikají ženy nejvíce v kategoriích 41 – 50 let a 51 – 60 let, kategorie 31 – 40 let je až třetí v pořadí.

Je ovšem pravda, že skutečně nejčastější věkovou kategorií podnikajících žen zvolilo nejvíce respondentů, hned po první zmíněné odpovědi 31 – 40 let. (Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

Dále se respondenti vyjadřovali k bariérám vstupu žen do podnikání – viz graf č. 3.13. U této otázky měli respondenti možnost vybrat více, než jen jednu odpověď a rovněž přidat vlastní, pokud nebyli s nabídkou spokojeni. Počty u jednotlivých možností tak po součtu nekorespondují s počtem respondentů.

Nicméně z výsledků této otázky vyplývá, že podle respondentů jsou nejčastějšími bariérami vstupu žen do podnikání skutečnost, že jsou vnímány jako méně schopné podnikatelky a rovněž možný větší strach žen z neúspěchu a s tím spojených existenčních problémů. Dále ještě respondenti často označovali možnosti neprůbojnost žen a převažující tradiční vnímání genderových rolí.

Pokud se jedná o položku, ve které mohli respondenti doplnit vlastní bariéru, nejčastěji se objevovala problematika mateřství a péče o děti. Kromě toho se objevily i příliš silné emoce žen, které způsobí neobjektivnost, či předsudky mužů a potřeba jistoty příjmů v zaměstnání.

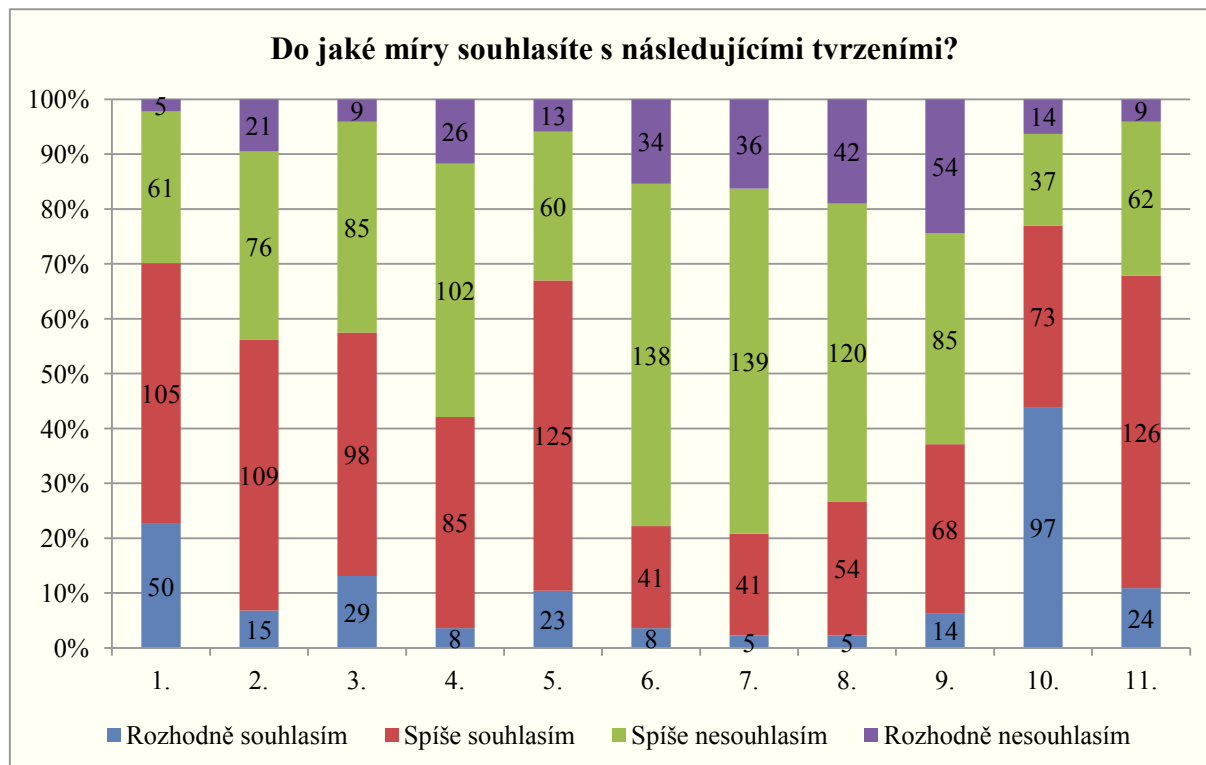


Grafy č. 3.14 a 3.15: Podnikající ženy v okolí respondentů a jejich postavení

Následující dvě otázky se zaměřují na konkrétní ženy – podnikatelky v okolí respondentů, odpovědi jsou zachyceny v grafech č. 3.14 a 3.15.

Nejdříve bylo důležité zjistit, kolik respondentů zná ve svém okolí podnikající ženu. Ukázalo se, že více než tři čtvrtiny respondentů, konkrétně 171, takovou ženu ve svém okolí registruje.

Těchto 171 respondentů dále odpovídalo na doplňující otázku, jaké postavení má tato podnikající žena v rámci své činnosti. Většina respondentů tvrdí, že podnikající ženy v jejich okolí mají kladné či spíše kladné postavení, o ryze negativních zkušenostech příliš mnoho respondentů neinformuje (pouze 6 z celkových 171).



Vysvětlivky:

1. Vstup do podnikání je pro obě pohlaví stejně náročný.
2. Muži mají pro podnikání lepší předpoklady.
3. Ženy mají šanci prosadit se v podnikání i v ryze mužských oborech.
4. Ženy – podnikatelky se své rodině dostatečně nevěnují.
5. Muži – podnikatelé se své rodině dostatečně nevěnují.
6. Vztahy žen – podnikatelek nemají dlouhého trvání.
7. Vztahy mužů – podnikatelů nemají dlouhého trvání.
8. Ženy, které se rozhodnou podnikat, jsou přehnaně ambiciózní.
9. Ženy – podnikatelky jsou vnímány jako feministky.
10. Nezáleží na tom, zda je obchodním partnerem žena či muž.
11. Pokud si podnikatel vybírá pracovního partnera pro budoucí spolupráci, vybere většinou muže.

Graf č. 3.16: Míra souhlasu s danými tvrzeními

Na konci třetí části, stejně jako ve druhé, následuje blok s tvrzeními. Podmínky jsou zde stejné, pro připomenutí – respondenti vyjadřovali svůj (ne)souhlas s konkrétními tvrzeními pomocí škály: rozhodně souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a rozhodně nesouhlasím. Grafické znázornění všech 11 tvrzení viz graf č. 3.16 výše.

V prvním tvrzení se respondenti vyjadřovali ke skutečnosti, zda je vstup do podnikání pro obě pohlaví stejně náročný. Zde necelé dvě třetiny respondentů souhlasí s tvrzením, že vstup do podnikání je skutečně stejně náročný jak pro ženy, tak pro muže.

Zda mají podle respondentů muži pro podnikání lepší předpoklady je obsahem tvrzení druhého. A podle respondentů tomu tak skutečně je, i když převaha souhlasu zde již není tak patrná, kladně se k tomuto tvrzení staví jen asi 56 % respondentů. Dá se říci, že z tohoto tvrzení nevyplývá jasný postoj respondentů.

Prosazení žen – podnikatelek i v ryze mužských oborech představuje tvrzení č. 3. Více než 57 % respondentů si myslí, že se ženy v těchto oborech mohou prosadit, necelých 43 % zase, že nemohou. I zde jsou odpovědi celkem vyrovnané.

Následující dvě tvrzení se věnují rodinám podnikatelek a podnikatelů, konkrétně tomu, zda se svým rodinám dostatečně věnují. Jak je patrné z grafu č. 3.16, podle respondentů se svým rodinám dostatečně nevěnují více muži, než ženy. Konkrétně 42 % respondentů v případě žen a 67 % respondentů v případě mužů.

Tvrzení 6 a 7 se zase zaměřují na dlouhodobé vztahy podnikatelek a podnikatelů, konkrétně jsou postaveny tak, že jejich vztahy nemají dlouhého trvání. S tímto tvrzením, jak v případě žen, tak i v případě mužů, respondenti z více než tří čtvrtin nesouhlasí, jinými slovy podle respondentů mají podnikatelky i podnikatelé dlouhodobé vztahy.

Zda jsou ženy, které se rozhodly začít podnikat, přehnaně ambiciózní zkoumá tvrzení č. 8. Podle více než dvou třetin respondentů toto pravda není, nepokládají podnikající ženy za přehnaně ambiciózní, neberou tuto skutečnost jako možný důvod, proč se ženy rozhodnou začít podnikat.

Co se týče devátého tvrzení, to zkoumá názor respondentů na vnímání podnikajících žen jako feministek. Podle necelých dvou třetin respondentů nejsou podnikající ženy svým okolím vnímány jako feministky, avšak na druhou stranu více než jedna třetina tento názor buď sdílí, nebo ve svém okolí tuto tendenci pozoruje.

Téměř 77 % respondentů si v souladu s desátým tvrzením myslí, že nezáleží na tom, zda je obchodním partnerem žena, či muž. Na druhou stranu necelých 68 % vnímá jako fakt

skutečnost, že pokud si podnikatel vybírá pracovního partnera pro budoucí spolupráci, vybere si většinou muže – viz jedenácté tvrzení.

3.3 Příklad z praxe

V následující části bude popsána situace konkrétní ženy – zaměstnankyně, která se rozhoduje, zda začít podnikat. Postupně bude popsán její současný stav, osobnostní předpoklady, podnikatelský záměr a nadefinovány ukazatele, jejichž srovnáním bude možno dospět k závěru, zda se úmysl začít podnikat této konkrétní ženě vyplatí.

3.3.1 Současný stav

Popisovaná žena je v době vytváření této práce zaměstnána na zkrácený 5 hodinový úvazek jako prodavačka. V zaměstnání pobírá minimální mzdu a pracuje v ryze ženském kolektivu. Bohužel vztahy na pracovišti, zvláště mezi vedením a zaměstnankyněmi nejsou ideální, naopak by se daly popsat jako negativní. Žena se rovněž v této práci nemá možnost jakkoli realizovat, práce je totiž ryze rutinního charakteru.

Všechny zmíněné důvody, a také skutečnost, že popisovaná žena má velice ráda ruční, kreativní práce, ji přivedly k myšlence otevřít si vlastní malý obchůdek s ruční výrobou šperků, oblečení a různých doplňků.

Protože je žena realista, tak ví, že pouze ruční výroba by ji tzv. neuživila, tudíž se rozhodla pojmout tento obchůdek jako prodejnu galanterie s možností nákupu výrobků ruční výroby. Kromě svých produktů by tak prodávala i materiál a nástroje potřebné k výrobě vlastních ručních prací (např. vlna, jehlice, háčky, jehly, nitě, bavlnky, korálky, vlasce, drátky, zapínání atd.).

3.3.2 Osobnostní předpoklady

Po krátkém shrnutí současného stavu následuje část, ve které budou nadefinovány základní osobnostní předpoklady modelové ženy. Nejdříve bude popsána způsobilost ženy, dále bude nadefinována její osobnost dle Keirseya a testů MBTI a BOSI.

a) Způsobilost

Popisovaná žena má k vedení obchodu s ruční výrobou spoustu předpokladů:

- dlouholetá praxe v tvorbě ručních prací,
- zručnost, co se tohoto druhu výroby týče,
- cit pro design,

- preciznost a trpělivost,
- výborné organizační schopnosti,
- vyučená v oboru obchodu,
- dlouholetá praxe v obchodě díky vykonávanému povolání prodavačky,
- milé a příjemné vystupování,
- schopnost jednat s lidmi, komunikační dovednosti,
- pracovitost,
- důvěryhodnost,
- realistické myšlení,
- osobnost odolná vůči stresu.

b) Typologie osobnosti dle Keirseyho

Na základě typologie osobnosti autora Davida Keirseyho, který rozdělil osobnosti do 4 kategorií (řemeslník, strážce, idealista a racionalista), přičemž každé z nich přiřadil zvíře, které danou kategorii nejlépe charakterizuje (liška, bobr, delfín, sova), byla popisovaná žena zařazena do kategorie strážce, kterou představuje bobr.

Pro **strážce** jsou typické následující osobnostní charakteristiky: zodpovědnost, ráda součástí týmu, vytváření výsledků, pomáhání a ochrana, tvrdě pracující, stále zaměstnaná, potřeba něco tvořit a budovat, dává přednost spolupráci před soupeřením.

c) Testy osobnosti

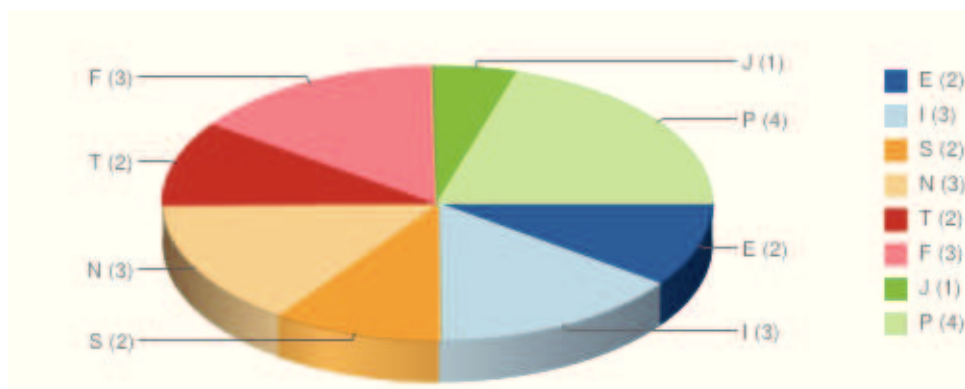
Po základní definici způsobilosti modelové ženy a určení typu osobnosti dle Keirseyho typologie osobnosti bylo přikročeno k absolvování samotných testů osobnosti.

Konkrétně byl nejprve absolvován test osobnosti dle typologie MBTI a následně i test osobnosti podnikatele dle typologie BOSI. Výsledky obou těchto testů se nacházejí níže.

Typ osobnosti dle testu MBTI

Nejprve byl pro určení typu osobnosti aplikován test MBTI. Ten může identifikovat až 16 osobnostních typů, které jsou vždy označovány kombinací 4 písmen. Test byl dělán jak formou zkráceného on-line testu, tak i za pomoci MBTI testu dle Keirseyho (příloha č. 1).

Na základě obou těchto variant vyšla ženě osobnost typu **INFP** (označována jako „snílek“). Nicméně dle grafu č. 3.17 níže je patrné, že tato osobnost převažuje jen mírně.



Graf č. 3.17: Výsledky testu MBTI (Zdroj: Management mania, 2014)

Základní charakteristiky osobnosti INFP (snílek) – zranitelná, sklony ke smutku, idealista a snílek, nesobecká, loajální, sní o životě v dokonalém světě, empatická, pozorná k druhým, představuje morální autoritu. (Management mania, 2013)

Typ podnikatele dle testu BOSI

Další výsledek byl získán dle testu osobnosti podnikatele BOSI autora Joea Abrahama, který rozdělil podnikatele do čtyř kategorií (stavitel, oportunist, specialista a inovátor).

Podle tohoto testu, který byl vykonán on-line formou, vyšel představované ženě typ **specialista** (stále rozvíjí své znalosti a dovednosti, raději stojí stranou, odborník v oboru). (BOSI DNA, 2013)

3.3.3 Výběr formy podnikání

Po určení typu osobnosti i podnikatele a uvědomění si vlastních kladů i záporů je nyní potřeba vybrat formu, jakou bude žena podnikat. Uvažované typy forem podnikání, včetně nejdůležitějších kladů a záporů, byly přehledně uspořádány do tabulky č. 3.4 níže.

	Živnost	Společnost s ručením omezeným
Klady	jednoduchá forma, rychlý začátek, minimální počáteční investice, minimální nároky na osobu živnostníka, bez povinnosti základního kapitálu	ručení pouze do výše splacených vkladů, podnikání na jméno firmy, min. základní kapitál 1 Kč, právnícká osoba, založení pouze 1 osobou
Zápory	ručení celým osobním majetkem, podnikání na vlastní jméno, vyšší sazba daně, minimální základ daně	složitější zakládání, vyšší počáteční investice, vyšší nároky na osobu zakladatele, sepsání zakladatelské listiny

Tabulka č. 3.4: Klady a zápory vybraných forem podnikání (Zdroj: vlastní zpracování na základě zákona o obchodních společnostech a družstvech, 2012, v aktuálním znění a zákona o živnostenském podnikání, 1991, v aktuálním znění)

K tomuto srovnání byla původně uvažována i veřejná obchodní společnost, na základě nutnosti minimálně dvou zakládajících osob však byla z uvažovaných možností vyloučena.

Na základě výše vyjmenovaných kladů a záporů živností a s. r. o. bylo nakonec vybráno podnikání formou s. r. o., především kvůli formě ručení pouze do výše vkladu do společnosti. Žena totiž nechce svým podnikáním ohrozit majetek rodiny.

Při založení bude do společnosti vloženo minimálně 250 000 Kč formou peněžních prostředků, které budou po založení použity především na vybavení prodejny a nákup dále prodáváného zboží.

3.3.4 Podnikatelský plán (Business Plan)

V této části bude nastíněn podnikatelský plán jako alternativa k současnému stavu představené popisované ženy (zaměstnanecký poměr se zkráceným úvazkem).

Postupně budou rozebrány jednotlivé části, které každý podnikatelský plán obsahuje, od základního souhrnu, přes marketing a finanční plán, až po časový plán firmy.

a) Exekutivní sumář

Firma **Klubíčko, s. r. o.** je nově založenou společností, k 1. květnu 2014. Byla založena jedinou osobou, popisovanou ženou použitou pro tento konkrétní příklad z praxe.

Hlavním předmětem podnikání firmy bude prodej zboží z oblasti galanterie (např. vlna, bavlnky, příze, zipy, knoflíky, jehlice, háčky apod.). Kromě tohoto hlavního zaměření bude společnost rovněž prodávat výrobky ruční výroby, které bude vyrábět sama zakladatelka.

V budoucnu je rovněž plánováno pořádání kurzů, které budou jakýmsi úvodem do tvorby ručních prací pro začátečníky. Jednat se bude např. o kurzy základů pletení, háčkování, šitých šperků apod. V souvislosti s tímto je v plánu také vydávání vlastních brožur nejen pro připomenutí znalostí, které si mohli zákazníci a zákaznice osvojit během kurzů.

Cílovými skupinami zákazníků pro společnost budou:

- zákazníci žijící na území města Frýdek-Místek a v přilehlém okolí,
- fyzické osoby, jednotlivci,
- dá se očekávat spíše ženská část populace,
- lidé se zaměřením na ruční výrobu, kvalitu a originalitu.

Co se strategie týče, její hlavní částí bude snaha převzít podnikání ve vybrané lokalitě po předchozí galanterii, která se z důvodu rekonstrukce prostor, ve kterých působila, stěhuje

do opačné městské části. Tato snaha bude podpořena především častou distribucí letáčků přímo do schránek obyvatel města a inzercí v místních novinách v prvním roce působení společnosti. Další důležitou součástí strategie je rovněž snaha o získání statutu výdejního místa sítě Zásilkovna. Tato skutečnost totiž výrazně pomůže podpoře povědomí o existenci společnosti a přílivu potenciálních zákazníků.

Potřebné finanční prostředky, které budou na začátku vloženy do podnikání, má zakládající žena k dispozici, nebude proto potřeba žádného cizího zdroje. Podnikání bylo zvoleno formou založení společnosti s ručením omezeným, základní kapitál bude ve výši 250 000 Kč.

Co se manažerských schopností zakladatelky společnosti týče, jsou tyto na vysoké úrovni, především z hlediska skvělých komunikačních dovedností, ochoty a empatie. Další významné dovednosti jsou kreativita, flexibilita a dlouhodobé praktické zkušenosti v oboru.

b) Popis podnikání

V části s názvem „popis podnikání“ bude nejprve provedeno vyjádření hlavní činnosti podnikání společnosti formou klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE. Dále bude popsána první základní charakteristika společnosti s názvem Klubíčko, s. r. o., následně zhodnocena velikost společnosti a popsáno logo společnosti i s konkrétním grafickým návrhem. Rovněž bude provedena analýza makroprostředí společnosti za pomoci PESTLE analýzy a nadefinovány cíle firmy.

Klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE

Hlavní činnost podnikání a tudíž i předmět podnikání se dají charakterizovat za pomoci klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE následujícím způsobem:

Sekce G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel →

Oddíl 47 Maloobchod, kromě motorových vozidel →

Skupina 47.1 Maloobchod v nespecializovaných prodejnách →

Třída 47.19 Ostatní maloobchod v nespecializovaných prodejnách

Za hlavní činnost nově zakládané firmy Klubíčko s. r. o. se tedy (na základě klasifikace CZ-NACE) považuje Ostatní maloobchod v nespecializovaných prodejnách.

Celkově se v Moravskoslezském kraji nachází 8 072 subjektů se stejným předmětem podnikání (Maloobchod, kromě motorových vozidel) a se zjištěnou aktivitou, v celé České republice jich pak lze nalézt až 91 772. (Veřejná databáze ČSÚ, 2013)

Základní charakteristika

Společnost Klubíčko s. r. o. je nově vzniklou společností, která byla založena 1. května 2014 na základě Zakladatelské listiny jediným společníkem, konkrétně společnicí – zakladatelkou. Společnost se zaměřuje na prodej galanterního zboží (např. vlna, jehlice, jehly, bavlnky, korálky, zipy, nášivky apod.) v oblasti města Frýdek-Místek a nejbližšího okolí.

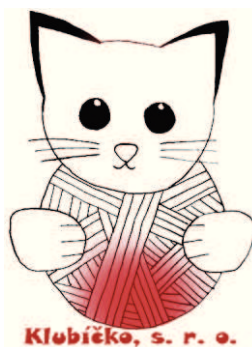
Rovněž budou ve firmě prodávány i výrobky ruční výroby, které bude vytvářet samotná majitelka společnosti (např. šperky, pletené a háčkové oblečení, doplňky, dekorativní předměty apod.).

Po rozjezdu firmy je také plánováno vedení kurzů v oblasti ruční tvorby, uvažovány jsou např. kurzy základů pletení a háčkování, šitých šperků z korálků, tematicky zaměřené háčkování, tvorba z papíru apod. V rámci těchto kurzů by byly tvořeny i brožurky s postupy jednotlivých prací, přičemž jejich prodej by nebyl podmíněn absolvováním daného kurzu.

Do budoucna je uvažováno i o tvorbě e-shopu, zde by potom byla zamýšlenou oblastí celá Česká republika.

Logo společnosti

Pro logo společnosti byla zvolena kreslená kočička držící klubíčko vlny, což krásně koresponduje s názvem společnosti a zároveň vyjadřuje zaměření, předmět činnosti firmy. Vzhled loga lze nalézt níže, pod označením obrázek č. 3.1.



Obrázek č. 3.1: Logo společnosti Klubíčko, s. r. o.

Velikost společnosti

Klubíčko, s. r. o. je malá firma s jedinou členkou, zakladatelkou, majitelkou, společnicí a vedoucí v jedné osobě. Dle klasifikace podniků podle Evropské unie (na základě Doporučení Komise (ES) č. 361/2003) se jedná o mikropodnik (tedy podnik, který nezaměstnává více, než 9 zaměstnanců). (Evropa, 2007)

Analýza makroprostředí

Analýza makroprostředí byla prováděna za pomoci PESTLE analýzy a Porterovy analýzy 5 konkurenčních sil (viz část o marketingu). Konkrétní výstupy PESTLE analýzy lze nalézt v příloze č. 19.

Při pohledu na bezprostřední okolní prostředí firmy, tedy z hlediska Moravskoslezského kraje, pak podle studie Mastercard za rok 2013, se kraj nachází až na 13. místě, za ním skončil pouze kraj Ústecký, viz příloha č. 20. Toto umístění jinými slovy znamená, že zde nejsou zrovna ideální podmínky pro podnikání, občané nemají takovou kupní sílu, či že životní prostředí je ve špatném stavu.

Pokud půjdeme na ještě menší územní celky, konkrétně okres Frýdek-Místek se dle studie Město pro byznys 2013, výsledky viz příloha č. 21, umístil na 17. místě z 22 hodnocených měst. Toto špatné umístění mu však zajistil především faktor přístupu veřejné správy (19. místo), neboť v oblasti podnikatelského prostředí se nachází na podstatně lepší příčce, náleží mu 8. – 9. místo.

Problematické je v této lokalitě také znečištěné ovzduší, vzdálenost k dálnici, ceny bytů a stavebních pozemků.

Cíle firmy

Dle metodiky SMART byly pro tuto nově založenou firmu stanoveny následující cíle:

- Oslovit minimálně 700 potenciálních zákazníků do 31. května 2014 formou letáčků distribuovaných přímo do schránek.
- Dostat se do 31. srpna 2014 do povědomí alespoň 25 % obyvatel města Frýdek-Místek a okolí.
- Do 31. prosince 2014 získat v Moravskoslezském kraji alespoň 5% tržní podíl.
- Do 31. ledna 2015 získat za pomoci letáků, inzerátu a reklamy na prodejně dostatek zájemců pro otevření alespoň 3 pravidelných kurzů.

c) Marketing

V části zaměřené na marketing bude nejprve provedena segmentace trhu, na kterém bude společnost působit, dále budou definovány cíle z oblasti marketingu.

Provedena bude rovněž i Porterova analýza 5 konkurenčních sil a analýza mikroprostředí formou analýzy zdrojů společnosti a SWOT analýzy.

Segmentace trhu

Na základě teorie segmentace trhu se podnikatelka rozhodla zaměřit na následující zákazníky:

- **z hlediska geografického** – obyvatelé Frýdku-Místku a přilehlého okolí, při zavádění e-shopu zaměřením na celou Českou republiku,
- **z hlediska demografického** – především na ženy všech věkových kategorií,
- **z hlediska sociálně-ekonomického** – žádné zvláštní třídění,
- **z hlediska psychografického** – lidé se zaměřením na ruční výrobu a podporu místních podnikatelů,
- **z hlediska motivů koupě** – lidé se zaměřením na kvalitu a originalitu,
- **z hlediska kupního chování** – žádné zvláštní třídění,
- **z hlediska citlivosti na marketingové nástroje** – lidé požadující kvalitu, méně citlivé na změny cen, ochotné k dopravě do místa prodeje.

Cíle v oblasti marketingu

Dle metodiky SMART byly pro firmu v oblasti marketingu stanoveny následující cíle:

- Každý měsíc, minimálně do 31. prosince 2014, distribuovat mezi potenciální zákazníky alespoň 100 letáčků (vzhled letáčku a inzerátu viz příloha č. 22).
- Do 31. prosince 2014 mít prostřednictvím internetových stránek odkaz na vlastní web alespoň na 30 spřátelených webových stránkách.
- Stát se do 31. července 2014 výdejním místem sítě Zásilkovna.

Porterova analýza 5 konkurenčních sil

Před založením firmy byla rovněž provedena Porterova analýza 5 konkurenčních sil, její výstupy lze nalézt v příloze č. 23.

Galanterie ve vybrané oblasti

Vybranou oblastí se myslí konkrétně lokalita města Frýdek-Místek. Na základě webových stránek firmy.cz a vlastního průzkumu v dané lokalitě se v oblasti města nachází 6 firem (3 v každé městské části) se stejným nebo velice příbuzným předmětem podnikání, přičemž jedna z nich je v současné době v přesunu (provozovna byla původně v městské části Místek, avšak kvůli opravě budovy dochází k přesunu do městské části Frýdek).

Nicméně pouze jediná z nich – Galanterie E. T. TEK, spol. s r. o. – odpovídá šíří sortimentu nově zakládané firmě (široký záběr od vlny, bavlnek, přízí, přes komponenty jako jsou korálky a knoflíky, až po nástroje pro ruční práce – jehlice, háčky, jehly atd.).

Konkrétní seznam všech nalezených galanterií v obou městských částech Frýdku-Místku se nachází v příloze č. 24.

Analýza zdrojů společnosti

Na úvod interní analýzy společnosti byla provedena jednoduchá analýza zdrojů společnosti, výsledky viz tabulka č. 3.5 níže. Analýza je pouze orientační, neboť se vztahuje k nově zakládané společnosti, která za sebou ještě nemá žádný provoz.

Hmotné zdroje	vybavení prodejny (starší, ale plně funkční), vlastní výrobky (vysoká kvalita, preciznost)
Nehmotné zdroje	prozatím žádné (společnost nevlastní licence, patenty, zatím nemá žádnou pověst, vybudovanou značku ani ochrannou známku), obchodní tajemství (výroba formou ručních prací)
Lidské zdroje	pouze zakladatelka, která je vlastníci, zaměstnankyní i provozní v jedné osobě, zakladatelka je adaptabilní na změny, praxe v oboru, zručná
Finanční zdroje	především vlastní zdroje, základní kapitál do společnosti vkládá zakladatelka přímo ze svých zdrojů, míra zadluženosti je při založení nulová (vlastní zdroje), dostupným zdrojem by byla půjčka z rodiny, kreditní karta (drahé), případný zisk

Tabulka č. 3.5: Analýza zdrojů nově založené společnosti

SWOT analýza

Pro interní analýzu zakládané společnosti byla rovněž použita SWOT analýza, zhodnocení silných a slabých stránek společnosti a okolních příležitostí a hrozeb. Konkrétní výstupy této analýzy lze nalézt v tabulce č. 3.6 nacházející se níže.

Silné stránky	flexibilita, dynamika, ruční práce, kurzy, navázání na předchozí galanterii, dlouholetá praxe v oboru, internetová komunikace, řidičské oprávnění skupiny B
Slabé stránky	nová firma, bez zákaznické základny, bez zkušeností s podnikáním
Příležitosti	trend návratu k ruční výrobě, podpora místních podnikatelů
Hrozby	časté změny v legislativě, doznívání ekonomické krize, vysoká nezaměstnanost v kraji, vytváření konkurence prostřednictvím pořádaných kurzů, nestabilní politická situace

Tabulka č. 3.6: SWOT analýza nově založené společnosti

Marketingový mix

Na základě marketingového mixu byl u každého z jeho prvků (produkt, cena, distribuce a komunikace) proveden krátký popis strategie, konkrétní výstupy viz příloha č. 25.

d) Místo podnikání

Sídlo společnosti bude na adrese majitelky – zakladatelky (městská část Místek). Prodejna společnosti bude lokalizována ve Frýdku-Místku, městské části Místek poblíž centra, či rovnou na náměstí. Toto umístění je strategicky výhodné z toho důvodu, že do nedávna zde galanterie působila a lidé jsou tak na toto místo zvyklí. Galanterie se musela přesunout z důvodu rekonstrukce objektu, ve kterém sídlila.

Ve Frýdku-Místku je v oblasti prodeje galanterního zboží situováno celkem 6 firem, konkurence je na první pohled značná. Avšak jak již bylo zmíněno výše, pouze jediná z nich se širší svého sortimentu dá považovat za přímého konkurenta.

e) Finanční plán

V následující části budou naplánovány a zhodnoceny dostupné finanční prostředky nově zakládané společnosti Klubíčko, s. r. o.

Počáteční provozní prostředky

Na začátku podnikání bude do majetku společnosti vloženo 250 000 Kč z vlastních zdrojů ve formě peněžních prostředků, jejich konkrétní použití bude popsáno v následující části finančního plánu.

Počáteční rozvaha, Výkaz zisku a ztráty

Počáteční rozvaha zahrnuje pouze ostatní dlouhodobý majetek ve výši 70 000 Kč a zásoby ve výši 130 000 Kč. Zbylých 50 000 Kč bude ponecháno ve formě peněžních prostředků, viz tabulka č. 3.7 níže.

Počáteční rozvaha k 1. 5. 2014			
AKTIVA		PASIVA	
Nehmotný majetek	0	Základní kapitál	250 000
Pozemky, budovy a zařízení	0	Fondy	0
Ostatní dlouhodobý majetek	70 000	Vlastní kapitál	250 000
Dlouhodobá aktiva	70 000	Dlouhodobé závazky	0
Zásoby	130 000	Závazky za zaměstnanci	0
Pohledávky	0	Závazky z obchodních vztahů	0
Peněžní prostředky	50 000	Závazky za SR	0
Krátkodobá aktiva	180 000	Krátkodobé závazky	0
AKTIVA CELKEM	250 000	PASIVA CELKEM	250 000

Tabulka č. 3.7: Počáteční rozvaha

Počáteční Výkaz zisku a ztráty bude nulový, neboť firma při svém vzniku nebude vykazovat žádný zisk či ztrátu. Rovněž výkaz peněžních toků bude bez jakéhokoli pohybu

peněžních prostředků, přičemž počáteční stav peněžních prostředků se bude rovnat konečnému stavu, tedy 250 000 Kč.

Plán financování

Na začátku podnikání bude do majetku společnosti vloženo 250 000 Kč z vlastních zdrojů ve formě peněžních prostředků.

Pokud by však žena dala v práci výpověď a zaregistrovala se na úřadu práce místo toho, aby se okamžitě vrhla na podnikání, měla by možnost získat od místně příslušného úřadu práce příspěvek na podnikání ve výši řádově desítek tisíc korun. (Dotace, 2013)

Tento příspěvek je poskytován na vytvoření OSVČ a je to vlastně jakási forma příspěvku na vytvoření pracovního místa. Použití příspěvku je omezeno na nákup vybavení prodejny či provozovny a majetku nutného pro podnikání, nelze jej použít např. na nákup zboží, placení nájmu či sociálního a zdravotního pojištění. Výhodou je, že příspěvek nepodléhá zdanění, zdaleka ne každý na něj ovšem může dosáhnout. (Dotace, 2013)

Dále existuje možnost půjčky peněžních prostředků od rodinných příslušníků až do výše 150 000 Kč, v krajním případě možnost čerpání úvěru formou kreditní karty. Zde jsou však velice vysoké úroky, a proto je tato možnost vyhrazena jen jako jakási poslední záchrana.

Ceník vybraných výrobků

Ceník vybraných výrobků, který byl výchozím bodem pro lepší představu při výpočtu předpokládaných tržeb, bodu zvratu a dalších ukazatelů, se nachází v příloze č. 26. Podrobný propočet cen uvedených v ceníku se nachází v příloze č. 27.

Plánované tržby

Propočet plánovaných tržeb na roky 2014 a 2015 (pro každý rok vždy optimistická a pesimistická varianta) se nachází v příloze č. 28.

Plánovaný Výkaz peněžních toků a Výkaz zisku a ztráty

Konkrétní sestavené plánované výkazy – Výkaz peněžních toků a Výkaz zisku a ztráty za rok 2014 lze nalézt v přílohách č. 29 a 30.

Osobní náklady

Na začátku podnikání budou veškeré vydělané peněžní prostředky investovány zase zpět do firmy. Se mzdou pro majitelku se nepočítá, proto nebudou prováděny žádné propočty v této souvislosti. K vyplácení mzdy pro majitelku bude přistoupeno nejdříve v roce 2015.

Výpočet bodu zvratu a poměrových ukazatelů

Na základě propočtu plánovaných tržeb a nákladů byly provedeny výpočty bodu zvratu a základních poměrových ukazatelů ROA, ROE a ROS. Kompletní výsledky těchto výpočtů se nacházejí v příloze č. 31.

Z těchto propočtů vyplývá, že bod zvratu je roven tržbám 2 052 Kč za den. Jinými slovy, bylo by potřeba za den utržit přesně 2 052 Kč, aby se výnosy rovnaly nákladům a zisk byl nulový. Při překročení této hodnoty společnost začne produkovat zisk.

f) Management

Co se managementu týče, v době založení je klíčovou pracovnící pouze jediná osoba, majitelka, zakladatelka, společnice a pracovnice v jedné osobě.

Z hlediska organizační struktury má tato osoba na starosti všechny klíčové oblasti svého podnikání a žádné pravomoci nemá možnost dále delegovat.

Ovšem s výjimkou oblastí, u kterých bude využito outsourcingu. Ten bude využíván pouze v oblasti účetnictví a právních služeb, kdy všechny úkony s tímto spojené bude mít na starosti externí účetní a právní poradce.

g) Kritická místa

Kritickým místem se zde jeví především skutečnost, že se jedná o novou a nezavedenou společnost. To ale zčásti kompenzuje fakt, že bude jakýmsi nástupcem v zamýšlené oblasti (viz výše). Bude však potřeba klást důraz na jedinečnost (formou pořádání kurzů či vydávání brožurek s postupy tvorby ručních prací) a snahu dostat se do povědomí potenciálních zákazníků (letáčky a inzeráty, výdejní místo sítě Zásilkovna). Rovněž bude třeba poukazovat na šíři sortimentu, kterou v oblasti nabízí pouze jediný konkurent.

h) Hlavní projekty podporující podnikatelský záměr

Výdejní místo sítě Zásilkovna – podpora povědomí o společnosti.

Prodej pánských a dámských ponožek – v oblasti je po nich poptávka (zjištěno na základě rozhovoru s paní Taťánou, dámou z praxe).

Postupem času také:

Pořádání kurzů – v oblasti tvorby ručních prací, praktické základy.

Tisk brožurek – s postupy praktických základů.

Terminál SAZKA – pro podávání sázek, dobíjení mobilních telefonů. (Sazka, 2014)

i) Vlivy sociální odpovědnosti na firmu

Životní prostředí bude firma ovlivňovat pouze minimálně, díky sáčkům a taškám poskytovaných zákazníkům k jejich nákupu. V této oblasti se firma bude snažit minimalizovat svůj dopad formou papírových sáčků a tašek.

Firma nemá v plánu se v dohledné době zapojovat do žádné charity či sponzorství.

j) Časový plán

V tabulce č. 3.8 níže se nalézá kompletní časový harmonogram zakládání společnosti Klubíčko, s. r. o. Očekává se jeho splnění s minimální odchylkou.

Aktivita	Časový úsek
Příprava podnikání	1. – 3. týden
Zajištění finančních zdrojů	3. – 4. týden
Založení společnosti	4. týden
Vybavení prodejny	4. – 5. týden
Nákup prodávaného zboží	5. týden
Otevření prodejny	6. týden
Distribuce letáčků	6. – 7. týden
Tvorba internetových stránek	10. týden
Příprava kurzů a brožurek	30. týden
Spuštění kurzů a distribuce brožurek	45. týden

Tabulka č. 3.8: Časový plán zakládané společnosti Klubíčko, s. r. o.

Jak je z tabulky patrné, příprava podnikání a zajištění zdrojů bude trvat zhruba 4 týdny, následně bude přistoupeno k založení společnosti. V dalších dvou týdnech bude probíhat vybavení prodejny a nákup počáteční zásoby zboží, pak bude teprve prodejna otevřena.

Bezprostředně po otevření prodejny bude probíhat distribuce letáčků do schránek potenciálních zákazníků, později bude přistoupeno i k tvorbě internetových stránek a dalších kanálů pro online komunikaci.

Pokud půjde vše bez problémů, je do budoucna uvažováno i o přípravě a spuštění kurzů ručních prací pro začátečníky a o tvorbě a distribuci podpůrných brožurek.

3.3.5 Srovnání současného stavu s podnikatelským záměrem

Po sestavení podnikatelského záměru bude v této části provedeno srovnání potenciálních výhod a nevýhod založení společnosti se současnými výhodami a nevýhodami existujícího zaměstnaneckého poměru předmětné ženy.

Nejdříve budou nadefinována kritéria, podle kterých budou varianty srovnávány, a následně bude pomocí několika metod postupně provedeno zhodnocení obou variant. Konečné zhodnocení a návrh řešení bude provedeno v části 4 – Syntéza a doporučení.

a) Nadefinování kritérií pro srovnání variant

Aby bylo možno vůbec zaměstnanecký poměr a založení společnosti srovnávat, je nejprve potřeba nadefinovat jednotlivá kritéria, podle kterých bude srovnávání prováděno. Pro tento konkrétní případ byla nadefinována následující kritéria:

- měsíční příjem,
- sociální pojištění,
- zdravotní pojištění,
- sazba daně z příjmů,
- flexibilita,
- prestiž,
- časová náročnost.

Následně byly u každého kritéria určeny konkrétní hodnoty a měrné jednotky, výstupy tohoto nadefinování jsou přehledně zaznamenány v tabulce č. 3.9 níže.

Kritérium	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání	Měrná jednotka
Měsíční příjem	4 582	15 117	Kč
Sociální pojištění	360	1 894	Kč
Zdravotní pojištění	583	1 752	Kč
Sazba daně z příjmů	15	19	%
Flexibilita	N	V	zařídění
Prestiž	N	V	zařídění
Časová náročnost	S	V	zařídění

V - vysoká, S - střední, N - nízká

Tabulka č. 3.9: Nadefinované hodnoty jednotlivých kritérií obou variant rozhodování

K výše zmíněné tabulce je nutno poznamenat způsob, jakým byl počítán měsíční příjem varianty samozaměstnávání. Ten byl počítán z optimistické varianty tržeb, přičemž od této částky byly odečteny pouze pravidelné náklady (náklady související se založením společnosti, tedy vybavení prodejny a počáteční jednorázové zakoupení zboží, nebyly započítány z důvodu jejich uhrazení na začátku podnikání, konkrétně z peněžních prostředků vložených do společnosti zakladatelkou).

b) Srovnání předností a nevýhod

Za pomoci této metody byly jednotlivé varianty hodnoceny prostým přiřazením znaménka „+“, pokud je varianta výhodná a znaménka „-“, pokud výhodná není. Následným sečtením znamének u každé z variant se pak vybere ta, která má více kladně ohodnocených kritérií. Výsledky viz tabulka č. 3.10 níže.

Kritérium	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání
Měsíční příjem	-	+
Sociální pojištění	+	-
Zdravotní pojištění	+	-
Sazba daně z příjmů	+	-
Flexibilita	-	+
Prestiž	-	+
Časová náročnost	+	-
Celkem "+"	4	3
Celkem "-"	3	4
Pořadí	1.	2.

Tabulka č. 3.10: Srovnání předností a nevýhod jednotlivých variant

Z výše zmíněné tabulky je zřejmé, že se jako mírně výhodnější jeví varianta zaměstnaneckého poměru.

c) Prosté bodové hodnocení

Zde byly jednotlivé varianty hodnoceny na základě bodového ohodnocení každého kritéria podle jeho výhodnosti. Body byly přidělovány následujícím způsobem: 0 bodů – zcela nevyhovuje danému kritériu, 1 bod – částečně vyhovuje danému kritériu, 3 body – zcela vyhovuje danému kritériu. Následně byly body u jednotlivých variant sečteny, přičemž vybrána byla jako výhodnější ta, která dosáhla většího počtu bodů. Výstupy této varianty lze nalézt v tabulce č. 3.11 níže.

Kritérium	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání
Měsíční příjem	0	3
Sociální pojištění	3	1
Zdravotní pojištění	3	1
Sazba daně z příjmů	1	1
Flexibilita	0	3
Prestiž	0	3
Časová náročnost	1	0
Celkem	8	12
Pořadí	2.	1.

Tabulka č. 3.11: Srovnání variant za pomoci prostého bodového hodnocení

Z výše zmíněné tabulky je zřejmé, že se jako výhodnější jeví varianta samozaměstnávání – založení společnosti Klubíčko, s. r. o.

d) Bazická metoda

Po stanovení jednotlivých kritérií hodnocení je potřeba převést kvalitativně hodnocená kritéria na hodnoty kvantitativní. Převedení bylo prováděno způsobem uvedeným v tabulce č. 3.12 níže. Výsledné hodnoty jednotlivých kritérií jsou uvedeny v tabulce č. 3.13 níže.

Kvalitativní	Kvantitativní
V	5
S	3
N	1

Tabulka č. 3.12: Převod hodnot kvalitativních kritérií na hodnoty kvantitativní

Kritérium	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání	Měrná jednotka
Měsíční příjem	4 582	15 117	Kč
Sociální pojištění	360	1 894	Kč
Zdravotní pojištění	583	1 752	Kč
Sazba daně z příjmů	15	19	%
Flexibilita	1	5	zatřídění
Prestiž	1	5	zatřídění
Časová náročnost	3	5	zatřídění

Tabulka č. 3.13: Výsledné hodnoty kritérií po převodu na kvantitativní hodnoty

Po převodu všech kritérií na kvantitativní hodnoty se dále určoval typ jednotlivých kritérií, přičemž každé kritérium může být buď výnosového typu (pokud jsou žádoucí vyšší hodnoty), nebo nákladového typu (pokud jsou žádoucí naopak nižší hodnoty). Následně byly u každého kritéria určeny nejlepší hodnoty v rámci jednotlivých variant. Výsledné hodnoty viz tabulka č. 3.14 níže.

Kritérium	Typ kritéria	Nejlepší x *
Měsíční příjem	VT	15 117
Sociální pojištění	NT	360
Zdravotní pojištění	NT	583
Sazba daně z příjmů	NT	15
Flexibilita	VT	5
Prestiž	VT	5
Časová náročnost	NT	3

VT - výnosový typ, NT - nákladový typ

Tabulka č. 3.14: Určení typu kritérií a nejlepších hodnot

Následně byly převedeny hodnoty každého kritéria jednotlivých variant na základě vzorců č. 2.5 a 2.6 (s. 67). Hodnoty pak byly sečteny a varianty seřazeny (viz tabulka č. 3.15).

Kritérium	Typ kritéria	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání
Měsíční příjem	VT	0,30	1,00
Sociální pojištění	NT	1,00	0,19
Zdravotní pojištění	NT	1,00	0,33
Sazba daně z příjmů	NT	1,00	0,79
Flexibilita	VT	0,20	1,00
Prestiž	VT	0,20	1,00
Časová náročnost	NT	1,00	0,60
Celkem		4,70	4,91
Pořadí		2.	1.

Tabulka č. 3.15: Výsledky bazické metody bez zohlednění vah

Ze zmíněné tabulky č. 3.15 je zřejmé, že i u této metody představuje lepší variantu vyšší výsledné ohodnocení.

A nyní druhá varianta bazické metody – se zohledněním vah. Zde je však třeba nejprve určit váhy jednotlivých kritérií na základě párového srovnávání, výstupy tohoto kroku viz tabulka č. 3.16 níže.

Kritérium	Výskyt	Pořadí	Váha
Měsíční příjem	6 x	1.	7
Sociální pojištění	0 x	7.	1
Zdravotní pojištění	1 x	6.	2
Sazba daně z příjmů	3 x	4.	4
Flexibilita	3 x	5.	3
Prestiž	4 x	2.	6
Časová náročnost	4 x	3.	5

Tabulka č. 3.16: Stanovení vah jednotlivých kritérií

Další postup je již jednoduchý. Výsledné hodnoty jednotlivých kritérií každé z variant u bazické metody bez zohlednění vah (výsledky viz tabulka č. 3.15) jsou prostě vynásobeny vahami jednotlivých kritérií. Hodnoty jsou následně u každé z variant sečteny a určeno pořadí. I zde platí čím vyšší hodnota, tím lepší varianta. Výsledky této metody, viz tabulka č. 3.17 níže.

Kritérium	Váha	Zaměstnanecký poměr		Samozaměstnávání	
		P	V	P	V
Měsíční příjem	7	0,30	2,12	1,00	7,00
Sociální pojištění	1	1,00	1,00	0,19	0,19
Zdravotní pojištění	2	1,00	2,00	0,33	0,67
Sazba daně z příjmů	4	1,00	4,00	0,79	3,16
Flexibilita	3	0,20	0,60	1,00	3,00
Prestiž	6	0,20	1,20	1,00	6,00
Časová náročnost	5	1,00	5,00	0,60	3,00
Celkem	28		15,92		23,01
Pořadí		2.		1.	

P - hodnota bez zohlednění vah, V - hodnota po zohlednění vah

Tabulka č. 3.17: Výsledky bazické metody se zohledněním vah

Z výstupů obou variant bazické metody je patrné, že jako lepší varianta se jeví ukončení zaměstnaneckého poměru a následné **založení společnosti Klubíčko, s. r. o.**

4 SYNTÉZA A DOPORUČENÍ

V následující kapitole bude vždy nejprve provedena syntéza dané části práce (především z hlediska praktické části) a následně budou nadefinována některá doporučení, která by mohla v případě negativního vývoje situace tento vývoj usměrnit.

4.1 Doporučení na základě genderových indexů, statistik a výzkumů

V první části syntézy a doporučení bude nejprve popsána současná situace za pomoci výsledků genderových indexů, statistik a dostupných výzkumů, následně bude provedeno konkrétní doporučení pro zlepšení situace.

4.1.1 Současná situace

Z hlediska genderových indexů, sestavovaných různými organizacemi, se Česká republika neumísťuje nejlépe, u indexu GEI skončila na 20. místě a u indexu GII až na 53. místě.

Stejně tak je to z hlediska vyhodnocení genderových statistik. Z těch je zřejmé, že ženy u nás berou výrazně nižší průměrnou mzdu i medián mezd než muži a jsou častěji zařazeny mezi ekonomicky neaktivním obyvatelstvem kvůli péči o rodinu. Z hlediska ekonomicky aktivního obyvatelstva je více nezaměstnaných žen než mužů.

Co se týče podnikatelek a podnikatelů, ženy nejčastěji podnikají v odvětvích velkoobchod a maloobchod, profesní, vědecké a technické činnosti a ostatní, muži naopak nejvíce podnikají v odvětvích zpracovatelský průmysl, stavebnictví a velkoobchod a maloobchod. Žen – podnikatelek je u nás výrazně méně než mužů – podnikatelů.

Ze statistik je rovněž patrné, že je v České republice více ženské populace, především v kategorii nad 60 let věku. Naopak je více ekonomicky aktivních mužů než žen. Co se týče vysokoškolského vzdělání, zde je procentní složení totožné, jinými slovy stejné procento žen i mužů má dokončené vysokoškolské vzdělání.

Co se týče parlamentů zemí Evropské unie, v každé z těchto zemí výrazně převládají co do počtu muži nad ženami (kromě Švédska, zde se počet žen blíží 50 % hranici).

Na základě výzkumů zmíněných v této práci lze říci, že v rámci celé Evropské unie by ženy musely pracovat o 59 dní více, aby dosáhly na stejné platové ohodnocení jako muži.

Co se týče výzkumů z prostředí ČR, pak z výzkumu, který byl prováděn v konkrétní firmě, vyplynulo, že v této firmě existuje mzdová diskriminace žen bez jakéhokoli

objektivního důvodu. Obecný průzkum prováděný napříč profesemi odhalil diskriminaci žen na všech postech a ve všech zaměstnáních, nejhorší je situace pro mladé ženy a ženy se středním odborným vzděláním bez maturity. Globální fenomén představuje diskriminace mateřství, která neovlivňuje jen matky, ale obecně všechny ženy (jednou přece budou mít děti).

Necelých 30 % podnikatelů v ČR jsou ženy, ty nejčastěji podnikají v rámci malých a středních firem. Nejúspěšnější z nich se ale prosadily v ryze mužských oborech. Ve svém podnikání se raději obklopují zase ženami, ale za obchodní partnery raději volí muže.

4.1.2 Doporučení

Jak současnou špatnou pozici žen nejen v soukromém sektoru České republiky vyřešit? Jak ji zlepšit? Nejlepší by bylo vzít si příklad ze zemí, které se v rámci indexů GEI a GII umístily na nejvyšších příčkách.

Skandinávské země obecně jsou v tomto hodnocení jedny z nejlepších zemí a ve všech je samozřejmostí poskytovat ženám takové podmínky, aby mohly bez větších problémů sladit svůj rodinný i pracovní život a volný čas (tzv. work-life balance). Děje se tak např. formou distanční práce, práce z domova, flexibilního rozložení pracovní doby, podnikovou zdravotní péčí, studijními a vědeckými volny, zařízeními pro děti předškolního věku přímo v organizacích apod. (Top region, 2009)

Např. Norsko, které se pravidelně umísťuje vysoko na žebříčkách těchto indexů, zavedlo již dávno povinné kvóty na počet žen ve správních radách, konkrétně minimálně 40 %. Toto řešení se ovšem u nás nesetkává s kladným hodnocením a to především u žen samotných. Nicméně na tom nezáleží, neboť Evropská unie stejně dala tomuto řešení zelenou a brzy se pro všechny členské země stane povinností jej přijmout. (Top region, 2009; Aktuálně.cz, 2013)

Mnoho Švédských firem zase pomocí příplatku k rodičovské dovolené podporuje všechny rodiče. Ti tak mohou po dobu až 6 měsíců pečovat o dítě a pobírat svou pravidelnou měsíční mzdu. Rovněž mají všechny švédské firmy ze zákona povinnost poskytnout zaměstnancům roční pauzu z důvodu studia nebo vědecké činnosti. Dánské firmy dokonce nezaměřují svou pozornost pouze na rodiče, ale i na osoby pečující o jinou závislou osobu, studující nebo prostě jen s jinými zájmy. (Top region, 2009)

Doporučit zde lze především větší angažovanost společností, zaměření se na každodenní zlepšování postavení žen v zaměstnání, pomoc při sladování rodinného a pracovního života

(např. firemní školky, sdílení pracovního místa, šití pracovního místa na míru) a lepší vyhlídky na pracovní postup žen.

Bez omezování formou existence skleněného stropu, naopak by se měla objevovat intenzivní snaha o jeho úspěšné odstraňování. To ovšem bude možné pouze za pomoci odstranění hluboce zakořeněných předsudků zaměstnavatelů a obchodních partnerů, což bude vyžadovat dlouhodobou iniciativu v této oblasti.

Pomoci by mohla především celospolečenská osvěta, která bude vyvracet zažitě genderové předsudky, přičemž jedna z hlavních rolí bude při této činnosti přiřknuta státu.

Na základě doporučení Havelkové (2007) – viz část 2.1.5, s. 34 – by bylo přínosem v této problematice především usnadnění pozice diskriminovaných žen formou zlepšení legislativní úpravy, motivace zaměstnavatelů působením nástrojů regulace a zavedení komplexní politiky rovnosti.

Rovněž by měla každá žena mít možnost se svobodně rozhodnout, kdy mít děti, ne si tuto důležitou oblast soukromého života plánovat podle ostatních. S tím přímo souvisí i další navazující doporučení, a sice změna vnímání žen jen jako manželek a matek.

To bude vyžadovat především odstranění diskriminace mateřství, kdy každý zaměstnavatel ihned předpokládá, že pokud žena děti nemá, brzy je bude mít a je proto jako pracovnice neperspektivní. Zde ovšem bude muset dojít ke změně myšlení v celé společnosti a proces této transformace rozhodně nebude jednoduchou záležitostí na několik měsíců či let.

4.2 Shrnutí výsledků vlastního dotazníkového šetření

Kromě vyhodnocení dostupných statistik a výzkumů bylo provedeno vlastní dotazníkové šetření. Sběr dat probíhal od 26. listopadu 2013 až do 22. března 2014 a celkem se jej zúčastnilo 221 respondentů. Dotazníky byly distribuovány jak elektronickou, tak písemnou formou a oslovení byli především studenti Ekonomické fakulty VŠB-TUO, přátelé, známí a kolegové. Dotazník zkoumal jak názor respondentů na současné postavení žen ve společnosti a zaměstnání, tak i názor na ženy – podnikatelky.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 168 žen a 53 mužů, nejčastěji s vysokoškolským a středoškolským vzděláním s maturitou. Co se věkové kategorie týče, nejvíce respondentů patřilo do kategorie 21 – 30 let.

V názoru na současné příležitosti žen a mužů se respondenti neshodli, mírně více z nich si myslí, že ženy nemají stejné příležitosti jako muži.

Většina respondentů nesouhlasí s tradičním rozdělením genderových rolí a myslí si, že jsou ženy v soukromém sektoru ČR diskriminovány, ať už se jedná o získávání práce, mzdové ohodnocení či pracovníky na vedoucích pozicích.

Většina respondentů si myslí, že by ženy měly zastávat vysoké manažerské pozice, nesouhlasí ale s legislativním korigováním v této oblasti. Stejně tak většina respondentů souhlasí s podnikáním žen a nesetkali se s negativním přístupem k těmto ženám.

Většina respondentů zná ze svého okolí ženu-podnikatelku, mají s ní pozitivní zkušenosti a její postavení vnímají veskrze kladně.

Respondenti si myslí, že ženy nejčastěji podnikají ve věku 31-40 let a jako největší bariéry pro vstup žen do podnikání vnímají větší strach žen z neúspěchu a vnímání žen jako méně schopných podnikatelek.

Na druhou stranu si respondenti myslí, že vstup do podnikání je pro obě pohlaví stejně náročný a že muži mají pro podnikání lepší předpoklady. Avšak také zastávají názor, že se ženy mohou prosadit v ryze mužských oborech.

Při srovnání obou pohlaví zastávají respondenti názor, že muži podnikatelé se své rodině dostatečně nevěnují, u žen s tímto tvrzením spíše nesouhlasí. Ovšem nesouhlasí s tvrzením, že by vztahy žen či mužů podnikatelů neměly dlouhého trvání.

Respondenti si myslí, že v podnikání nezáleží na tom, zda je obchodním partnerem žena či muž, naproti tomu jsou ale přesvědčeni, že pokud si podnikatel může vybrat, zvolí muže.

4.3 Doporučení pro příklad z praxe

V části věnované příkladu z praxe šlo především o vytvoření podnikatelského plánu a zhodnocení jeho výhodnosti v porovnání se zaměstnaneckým poměrem konkrétní ženy. Obě tyto varianty byly zhodnoceny na základě tří metod:

- srovnání předností a nevýhod,
- prosté bodové hodnocení,
- bazická metoda (bez/se zohledněním vah).

4.3.1 Shrnutí výstupů použitých metod srovnání

Na základě výše zmíněných metod bylo provedeno srovnání obou variant, zaměstnaneckého poměru a samozaměstnávání. Výstupy těchto metod se přehledně uspořádané nacházejí v tabulce č. 4.1 níže.

Použitá metoda hodnocení	Pořadí varianty	
	Zaměstnanecký poměr	Samozaměstnávání
Srovnání předností a nevýhod	1.	2.
Prosté bodové hodnocení	2.	1.
Bazická metoda bez zohlednění vah	2.	1.
Bazická metoda se zohledněním vah	2.	1.
Celkem pořadí 1.	1 x	3 x
Celkem pořadí 2.	3 x	1 x

Tabulka č. 4.1: Výstupy použitých metod srovnání variant

Ze zmíněné tabulky je patrné, že zatímco zaměstnanecký poměr byl upřednostněn pouze jedenkrát při použití metody srovnávání předností a nevýhod, u všech ostatních metod, tedy metody prostého bodového hodnocení a bazické metody bez/se zohledněním vah, bylo upřednostněno samozaměstnávání, což představuje doporučení založení společnosti **Klubíčko, s. r. o.** a otevření vlastní prodejny.

4.3.2 Doporučení konkrétního postupu

Na základě výstupů všech použitých metod srovnávání je zřejmé, že výhodnější by pro tuto konkrétní ženu bylo samozaměstnávání, tedy založení tolikrát zmiňované společnosti **Klubíčko, s. r. o.**

Zaměstnanecký poměr totiž vyšel jako výhodnější pouze jedenkrát a navíc to bylo u metody srovnávání předností a nevýhod, která je ze všech použitých metod tou nejjednodušší s nejmenší vypovídací schopností.

Naproti tomu realizace podnikatelského plánu vyšla jako lepší varianta celkem třikrát a to dokonce i při použití bazické metody se zohledněnými vahami, té nejpřesnější z použitých metod. Dáno to je především výrazně vyšším měsíčním příjmem, vysokou flexibilitou a vysokou prestiží, navíc rozdíly mezi daňovou sazbou a pojištěním nebyly tak výrazné, aby mohly ovlivnit výsledek.

Proto je ženě doporučeno, aby v současném zaměstnání na zkrácený úvazek podala výpověď a zapsala se na místně příslušném úřadu práce. Díky tomu získá čas na postupné zařizování všech detailů podnikatelského plánu a následné **otevření obchůdku**.

Navíc se svou nově založenou živností může požádat o dotace na zařízení obchodu, které úřady práce poskytují při vytvoření nového pracovního místa – i nově zapsaným živnostníkům, neboť ti se tímto stávají svými vlastními zaměstnavateli a vytváří tak nové pracovní místo.

5 ZÁVĚR

Cíle této diplomové práce byly splněny. Za pomoci popsaných metod bylo zhodnoceno současné postavení českých žen v podnikání jak v rámci zaměstnaneckého poměru, tak i v rámci samotného podnikání těchto žen. Rovněž byl pro modelovou ženu z praxe doporučen další postup v její kariéře.

V teoretické části práce byla popsána problematika genderu, nejprve ve srovnání s feminismem, následované vysvětlením některých základních pojmů z oblasti genderu. Dále bylo probráno postavení Evropské unie a České republiky v této problematice, popsány konkrétní formy genderové diskriminace a nastíněny možnosti, jak proti této diskriminaci bojovat. Následoval popis podnikání, jak z hlediska základních pojmů, tak i z hlediska osobnosti podnikatele, definice malých a středních podniků, sestavení podnikatelského plánu a podpory podnikání žen v České republice. Popsán byl rovněž zaměstnanecký poměr, současná situace v oblasti sociálního a zdravotního pojištění a daňové zátěže. Na závěr byly popsány všechny analytické metody použité v této práci.

V aplikační části byly postupně popsány jednotlivé indexy, statistiky a výzkumy z oblasti genderu, které byly volně dostupné především on-line formou. Dále bylo provedeno vyhodnocení prováděného dotazníkového šetření, především prostřednictvím tabulkového editoru a grafického zobrazení výsledků. Na konci této části byl probrán konkrétní příklad z praxe. Nejprve byla nastíněna současná situace, pak provedena analýza osobnosti modelové ženy, dále sestaven podnikatelský plán a nakonec bylo provedeno srovnání současného stavu se zamýšleným podnikáním.

Po vyhodnocení všech dat je zřejmé, že současné postavení žen v České republice není stejné jako postavení mužů (ženy a muži si zde nejsou rovni).

Největší nerovnosti jsou především ve mzdovém a platovém ohodnocení, výši starobních důchodů, počtu podnikatelek vzhledem k počtu podnikatelů, vyšší nezaměstnanosti žen a celkovém zastoupení žen v parlamentu České republiky.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti jsou z hlediska genderu spíše tolerantního zaměření, většina z nich podporuje rovnost žen a mužů, podnikání žen i zastoupení žen ve vedeních podniků. Myslí si ovšem, že situace v České republice v současné době není dobrá, že podnikatelé při své činnosti upřednostňují za partnery muže a že mzdové ohodnocení žen a mužů není spravedlivé.

Konkrétní modelové ženě, v části označené jako příklad z praxe, bylo doporučeno, aby zanechala svého současného zaměstnání prodavačky na částečný pětihodinový úvazek za minimální mzdu a začala podnikat v oblasti prodeje galanterního zboží a výrobků ruční výroby, které bude sama vyrábět. Dáno je to především skutečností, že by její potenciální měsíční příjem mohl být vyšší, než mzda v současném zaměstnání, vyšší prestiží podnikání a lepší časovou flexibilitou, kterou by tímto žena získala.

Nejlepším řešením pro modelovou ženu je registrovat se po ukončení zaměstnaneckého poměru na místně příslušném úřadu práce, čímž žena získá dostatek času pro klidnou přípravu všech aspektů podnikání a současné podání žádosti o vyplacení dotací na vytvoření nového pracovního místa (rovněž na místně příslušném úřadu práce).

Co se týče doporučení témat pro další navazující práce, lze navrhnout např. následující:

- postavení mužů v podnikání v České republice,
- postavení žen v podnikání v mezinárodním měřítku,
- podrobné rozpracování podnikatelského plánu v podobě rozšíření obchodu za hranice České republiky, např. v rámci zemí Evropské unie.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

1. ABRAHAM, Joe. *Entrepreneurial DNA: The Breakthrough Discovery that Aligns Your Business to Your Unique Strengths*. New York: McGraw-Hill, 2011. 256 p. ISBN 978-0071754514.
2. ALLPORT, Gordon. *Geneze osobnosti*. Praha: KPÚ, 1966. 83 s. 55-338-67.
3. BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha: Libri, 2005. 175 s. ISBN 80-7277-241-4.
4. BEDRNOVÁ, Eva a kol. *Management osobního rozvoje*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.
5. BLECHARZ, P., H. ŠTVERKOVÁ a D. ZINDULKOVÁ. *Poradenství – založení a řízení poradenské firmy*. Praha: Ekopress, 2013. ISBN 978-80-86929-94-1.
6. CIPROVÁ, Kristýna a kol. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2011. ISBN 978-80-86520-37-7.
7. ČAKRT, Michal. *Typologie osobnosti pro manažery*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2009. 306 s. ISBN 978-80-7261-201-7.
8. ČVANČAROVÁ, Zuzana a kol. *Podniková ekonomika B*. Ostrava: VŠB-TUO, 2009. ISBN 978-80-248-1422-3.
9. FILL, Chris. *Marketing Communications*. Hertfordshire: Prentice Hall, 1995. 515 p. ISBN 0-13-150962-4.
10. FOLTYSOVÁ, M., M. PAVLÍK a L. SIMERSKÁ. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo financí, 2004. ISBN 80-85045-14-1.
11. FOTHOVÁ, Silke. *Rituály čarodějek byznysu*. Praha: Management Press, 2006. 166 s. ISBN 80-7261-144-5.
12. FOTR, Jiří a kol. *Manažerské rozhodování – postupy, metody a nástroje*. Praha: Ekopress, 2006. ISBN 80-86929-15-9.
13. FRANKLIN, Leanne. *Gender*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, 2012. 224 p. ISBN 0230302734.
14. HAGUE, Paul. *Průzkum trhu*. Brno: Computer Press, 2003. 234 s. ISBN 80-7226-917-8.
15. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

16. HISRICH, R., M. PETERS and D. SHEPHERD. *Entrepreneurship*. 7th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008. ISBN 978-0-07-321056-8.
17. HOLLAND, John. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3rd ed. Florida: Psychological Assessment Resources, 1997. 303 p. ISBN 978-0911907278.
18. HUMLOVÁ V., B. POČZATKOVÁ a V. FIALOVÁ. *Podnikání a podnik II*. Ostrava: Union, 2005. ISBN 80-86764-19-2.
19. KEIRSEY, David a Marilyn BATES. *Jaký jste typ osobnosti?*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1425-6.
20. KOZEL, Roman a kol. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2011. 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6.
21. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
22. KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
23. LAMBDEN, John a David TARGETT. *Hospodaření malého podniku*. Praha: Profess Consulting, 2005. ISBN 80-7259-017-0.
24. MIKOLÁŠ Zdeněk a Andrea FOLVARČNÁ. *Malá a střední firma – manuál podnikatelského vedení*. Jilešovice: Maj, 2000. ISBN 80-86458-02-4.
25. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press, 1993. 234 s. ISBN 80-85603-34-9.
26. NENADÁL, Jaroslav. *Měření v systémech managementu jakosti*. Praha: Management Press, 2001. 310 s. ISBN 80-7261-054-6.
27. OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká media a feminismus*. Praha: Libri, 2004. 158 s. ISBN 80-7277-263-5.
28. PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0703-X.
29. ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.
30. ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. 2. vyd. Praha: Orbis, 1975. 332 s. 11-006-75.
31. SEDLÁČKOVÁ, Helena a Karel BUCHTA. *Strategická analýza*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-367-1.

32. SRPOVÁ, J., V. ŘEHOŘ a kol. *Základy podnikání*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3339-5.
33. STAŇKOVÁ, Anna. *Podnikáme úspěšně s malou firmou*. Praha: C. H. Beck, 2007. 199 s. ISBN 978-80-7179-926-9.
34. TOMEK, Gustav a Věra VÁVROVÁ. *Marketing: Od myšlenky k realizaci*. 3. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-042-3.
35. TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-831-2.
36. UČEŇ, Pavel. *Zvyšování výkonnosti firmy na bázi potenciálu zlepšení*. Praha: Grada Publishing, 2008. 192 s. ISBN 978-80-247-2472-0.
37. VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2.
38. VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4520-6.
39. VOJÍK, Vladimír. *Specifika podnikání malých a středních podniků v tuzemsku a zahraničí*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 276 s. ISBN 978-80-7357-534-2.

Odborná periodika

40. HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Central European Review of Economic Issues Ekonomická revue*. 2012, č. 15, s. 27-39. ISSN 1212-3951.
41. KÖPPELOVÁ, T., L. VLÁČILOVÁ a G. IVANCO. Jak na daně za rok 2013. *Ekonom*. 2014, č. 7, s. 31-69. ISSN 1210-0714.

Elektronické dokumenty a ostatní

42. AKTUÁLNĚ. *Kvóty pro ženy se blíží. Europoslanci dali zelenou* [online]. AKTUALNE.CZ [24. 3. 2014]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/zahranici/kvoty-pro-zeny-se-blizi-europoslanci-dali-zelenou/r~93318bec51ff11e3ae99002590604f2e/>.
43. BOSI. *bosiDNA – Powering Entrepreneurship Around The Globe* [online]. BOSIDNA.COM [26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.bosidna.com/>.

44. CENTRA ROZVOJE. *Mastercard česká centra rozvoje* [online]. CENTRAROZVOJE.CZ [22. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.centrarozvoje.cz/>.
45. ČESKOMORAVSKÁ ASOCIACE PODNIKATELEK A MANAŽEREK. *Moravská asociace podnikatelek a manažerek* [online]. ČMAPM [18. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.podnikatelky.eu/>.
46. ČESKO PROTI CHUDOBĚ. *Index genderové spravedlnosti: ČpCH* [online]. CESKOPROTICHUDOBE.CZ [21. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.ceskoprotichudobe.cz/?id=67-index-genderove-spravedlnosti>.
47. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Aktuální informace | ČSÚ v Ostravě* [online]. ČSÚ [23. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/home>.
48. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Česká republika od roku 1989 v číslech | ČSÚ* [online]. ČSÚ [9. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989.
49. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) | ČSÚ* [online]. ČSÚ [22. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_\(cz_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_(cz_nace)).
50. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Okres Frýdek-Místek | ČSÚ v Ostravě* [online]. ČSÚ [22. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/okres_frydek_mistek.
51. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Registr ekonomických subjektů | ČSÚ* [online]. ČSÚ [22. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/registr_ekonomickych_subjektu.
52. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. ČSÚ [20. 3. 2014]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=null&cislotab=ORG0020UP_KR&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=2&cas_1_102=20131231.
53. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže, obsah | ČSÚ* [online]. ČSÚ [7. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013.
54. DOTACE. *Dotace na podnikání pro osoby registrované na ÚP | Dotace EU* [online]. DOTACNI.INFO [22. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/dotace-na-podnikani-pro-osoby-registrovane-na-up/>.
55. EKONOMIKA IDNES. *Nejvlivnější ženy v ČR jsou podnikatelky a šéfky, vede žalobkyně* [online]. IDNES.CZ [13. 3. 2014]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/50-nejvlivnejsich-zen-ceska-podle-forbesu-fft-/ekonomika.aspx?c=A131002_132502_ekonomika_spi.

56. EUROPA. *Definice mikropodniků, malých a středních podniků* [online]. EUROPA.EU [23. 3. 2014]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_cs.htm.
57. EUROPA. *Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe* [online]. EUROPA.EU [13. 3. 2014]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm.
58. EUROPA. *Equal Pay Day: Women in Europe work 59 days 'for free'* [online]. EUROPA.EU [13. 3. 2014]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_en.htm.
59. EVROPSKÝ PARLAMENT/ZPRAVODAJSTVÍ. *Eurobarometr: Nejvíce se v důsledku krize zhoršily mzdové rozdíly mezi ženami a muži a možnost žen sladit soukromý a pracovní život* [online]. EUROPA.EU [13. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/cs/news-room/content/20130305STO06228/html/Eurobarometr-V%C4%9Bt%C5%A1%C3%AD-mzdov%C3%A9-rozd%C3%ADly-mezimu%C5%BEi-a-%C5%BEenami-nejhor%C5%A1%C3%ADmi-n%C3%A1sledky-krize>.
60. FIRMY. *Katalog firem a institucí* [online]. FIRMY.CZ [23. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/>.
61. HUMAN DEVELOPMENT REPORT. *2013 Human Development Report* [online]. HDR.UNDP.ORG [21. 3. 2014]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/2013-report>.
62. IPODNIKATEL. *Podpora pro podnikání žen* [online]. IPODNIKATEL.CZ [17. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Podnikani-zen/podnikatelky-dnes-a-zitra-podpora-podnikani-zen.html>.
63. LINKIN PARK. *Living Things - Until It Breaks* [CD]. LINKIN PARK [10. 3. 2014]. Dostupné také např. z: <http://www.azlyrics.com/lyrics/linkinpark/untilitbreaks.html>.
64. MANAGEMENT MANIA. *INFP osobnostní typ podle MBTI typologie* [online]. MANAGEMENTMANIA.COM [20. 3. 2014]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/infp-osobnostni-typ-podle-mbti-typologie>.
65. MANAGEMENT MANIA. *VRIO analýza* [online]. MANAGEMENTMANIA.COM [25. 3. 2014]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vrio-analyza>.
66. MĚSTO PRO BYZNYS. *Město pro byznys* [online]. MESTOPROBYZNYS.CZ [22. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.mestoprobyznys.cz/vysledky_2013.

67. MĚŠEC. *Jak se změní daňové zatížení u zaměstnanců v roce 2014 a 2015?* [online]. MESEC.CZ [25. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jak-se-zmeni-danove-zatizeni-u-zamestnancu-v-roce-2014-a-2015/>.
68. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV.cz: Zaměstnej sám sebe. Bud' OSVČ a vydrž nejméně rok. Stát za splnění bodů nabízí až 80 tisíc (E15.cz)* [online]. MPSV.CZ [22. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15223>.
69. MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin – Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. MSČR [22. 3. 2014]. Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-\\$](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-$).
70. NOVINKY. *Pojištění malé firmy lze pořídit poměrně levně* [online]. NOVINKY.CZ [23. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/finance/218381-pojisteni-male-firmy-lze-poridit-pomerne-levne.html>.
71. PODNIKATEL.CZ. *Ženy, prolomte letitá tabu a začněte podnikat. Nic to není* [online]. PODNIKATEL [13. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zeny-prolomte-letita-tabu-a-zacnete-podnikat-nic-to-neni/>.
72. PROFI ŽENA. *Profi Žena – Střední Čechy* [online]. PROFIZENA.CZ [18. 3. 2013]. Dostupné z: <http://profizena.cz/>.
73. SAZKA. *Zájemci o on-line terminál | Sazka.cz* [online]. SAZKA.CZ [20. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.sazka.cz/cz/o-nas/obchodni-spoluprace/zajemci-o-on-line-terminal/>.
74. SOCIAL WATCH. *Social Watch* [online]. SOCIALWATCH.ORG [21. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.socialwatch.org/sites/default/files/B15_GEI_2010_eng.pdf.
75. SREALITY. *Sreality.cz – reality a nemovitosti z celé ČR* [online]. SREALITY.CZ [23. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.sreality.cz/>.
76. TECHNET. *V Plzni vyrábějí chytré oblečení. Umí volat i nabíjet* [online]. IDNES.CZ [23. 3. 2014]. Dostupné z: http://technet.idnes.cz/v-plzni-vyrabeji-chytre-obleceni-umi-volat-i-nabijet-fy9-/tec_technika.aspx?c=A080617_144151_tec_technika_vse.
77. TOP REGION. *TOPREGION.CZ | Příklady dobré praxe rovných příležitostí ve Skandinávii* [online]. TOPREGION.CZ [26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://apz.topregion.cz/index.jsp?articleId=3867>.
78. ZAČÍT MŮŽEŠ KDYKOLIV. *Začít můžeš kdykoliv |* [online]. ZACITMUZESKDYKOLIV.CZ [19. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.zacitmuzeskdyliv.cz/>.

79. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1368. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>. ISSN 1211-1244.
80. Zákon č. 90 ze dne 25. ledna 2012 o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 34, s. 1370-1490. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>. ISSN 1211-1244.
81. Zákon č. 455 ze dne 15. listopadu 1991 o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 87, s. 2122-2159. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>. ISSN 1211-1244.
82. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>. ISSN 1211-1244.
83. ZÁSILKOVNA. *Chci být vaše výdejní místo | Síť výdejních míst po ČR a SR pro eshopy* [online]. ZASILKOVNA.CZ [22. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.zasilkovna.cz/s-partnery>.
84. ZET. *Nejúspěšnější české podnikatelky se prosadily v ryze mužských oborech* [online]. ZET.CZ [13. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.zet.cz/tema/nejspnj-esk-podnikatelky-se-prosadily-v-ryze-muskch-oborech-1408>.
85. ŽIVNOSTENSKÝ REJSTŘÍK. *Živnostenský rejstřík – Vyhledání podnikatelského subjektu* [online]. ŽIVNOSTENSKÝ REJSTŘÍK [22. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJFND.
86. ŽIVOT NÁPADŮM. *Život nápadům – Staňte se součástí komunity* [online]. ZIVOTNAPADUM.CZ [19. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.zivotnapadum.cz/o-projektu.html>.

SEZNAM ZKRATEK

4P	Product, Price, Place, Promotion
A	Aktiva
a. s.	akciová společnost
BOSI	Builder, Opportunist, Specialist, Innovator
BZ	Bod zvratu
CZ-NACE	Czech – Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EAT	Earnings after Taxes
EBIT	Earnings before Interests and Taxes
EISNTFJP	Extrovert, Introvert, Sensing, iNtuition, Thinking, Feeling, Judging, Perceiving
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
EUR	Euro (měna)
F-M	Frýdek-Místek
FO	Fyzická osoba
GEI	Gender Equity Index
GE	General Electric
GII	Gender Inequality Index
GMZ	Míra genderového zastoupení
HDI	Human Development Index
HNP	Hrubý národní produkt
IGR	Index genderového rozvoje

IT	Information Technology
k. s.	komanditní společnost
MBTI	Myers-Briggs Type Indicator
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Nový občanský zákoník
OD	Obchodní dům
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PESTLE	Political, Economical, Social, Technological, Legal, Ecological
PO	Právnícká osoba
RIASEC	Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional
ROA	Return on Assets
ROE	Return on Equity
ROS	Return on Sales
SMART	Specific, Measurable, Acceptable, Realistic, Trackable
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
STP	Segmentation, Targeting, Positioning
SWOT	Strenghts, Weaknesses, Opportunities, Threats
T	Tržby
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
VK	Vlastní kapitál
v. o. s.	veřejná obchodní společnost
VRIO	Value, Rareness, Imitability, Organisation
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2014

Bc. Martina Brňovjáčková

Bc. Martina Brňovjáčková

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1: Keirseyhovo test MBTI
- Příloha č. 2: Obyvatelstvo podle pohlaví a věku
- Příloha č. 3: Mezinárodní srovnání – struktura obyvatelstva podle pohlaví a vzdělání
- Příloha č. 4: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
- Příloha č. 5: Důvody ekonomické neaktivity
- Příloha č. 6: Senioři podle druhu důchodu a jeho výše
- Příloha č. 7: Průměrná měsíční výše důchodu
- Příloha č. 8: Míra zaměstnanosti podle věku a vzdělání
- Příloha č. 9: Nezaměstnanost podle věku a vzdělání
- Příloha č. 10: Nezaměstnaní podle doby hledání práce
- Příloha č. 11: Zaměstnanci podle věku a vzdělání
- Příloha č. 12: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd
- Příloha č. 13: Mezinárodní srovnání – průměrná mzda
- Příloha č. 14: Podnikatelé podle věkových skupin a vzdělání
- Příloha č. 15: Podnikatelé podle CZ-NACE
- Příloha č. 16: Mezinárodní srovnání – ženy v parlamentech
- Příloha č. 17: Vzhled dotazníku
- Příloha č. 18: Kompletní výsledky dotazníkového šetření
- Příloha č. 19: PESTLE analýza
- Příloha č. 20: Postavení krajů podle studie Mastercard
- Příloha č. 21: Město pro byznys 2013
- Příloha č. 22: Návrh letáčku a inzerátu
- Příloha č. 23: Porterova analýza 5 konkurenčních sil

Příloha č. 24: Galanterie ve Frýdku-Místku

Příloha č. 25: Marketingový mix – 4P

Příloha č. 26: Ceník vybraných výrobků společnosti

Příloha č. 27: Kalkulace cen vybraných výrobků

Příloha č. 28: Výpočet plánovaných ročních tržeb

Příloha č. 29: Předběžný výkaz o peněžních tocích 2014

Příloha č. 30: Předběžný výkaz zisku a ztráty 2014

Příloha č. 31: Výpočet bodu zvratu a poměrových ukazatelů

PŘÍLOHA Č. 1: KEIRSEYHO TEST MBTI

Zdroj: Keirsey a Bates, 2006, s. 10 – 16

Keirseyho test temperamentového založení

1. Na večírku a podobných společenských akcích si povídáte:
 - a) se spoustou lidí včetně těch, které neznáte
 - b) jen s několika známými či kamarády
2. Jste více:
 - a) realista
 - b) filozof
3. Více vás osloví:
 - a) objektivní fakta
 - b) obrazná vyjádření a podobenství
4. S druhými lidmi zpravidla jednáte:
 - a) na rovinu
 - b) citlivě
5. Častěji jednáte:
 - a) věcně, s odstupem
 - b) citově a emotivně
6. Pracujete raději:
 - a) s předem stanoveným termínem
 - b) prostě až vám vyjde čas
7. Máte-li si vybrat jen jednu možnost, pak se rozhodujete:
 - a) promyšleně
 - b) impulzivně
8. Na večírcích a jiných společenských akcích:
 - a) zůstáváte do pozdních nočních hodin a sršíte přibývající energií
 - b) odcházíte brzy a zcela vysátí, bez energie
9. Jste spíše:
 - a) praktický člověk
 - b) hloubavý člověk
10. Přitahují vás více:
 - a) jasně daná fakta
 - b) na první pohled ne zcela jasné myšlenky
11. S druhými raději jednáte:
 - a) přímo, otevřeně
 - b) vřele a mile

12. Seznamujete-li se s novými lidmi, jste zprvu:

- a) neosobní, odtažití
- b) otevření a v hovoru aktivní

13. Věci zpravidla řešíte:

- a) včas, abyste dodrželi termín
- b) vlastním tempem

14. Dělá vám větší starosti, když:

- a) nemáte dokončenou práci
- b) máte dokončenou práci

15. V místě, kde žijete:

- a) sledujete, co se aktuálně děje
- b) dozvídáte se o dění se zpožděním

16. Zajímají vás více:

- a) konkrétní záležitosti
- b) koncepty, teorie

17. Máte raději autory, kteří:

- a) konkrétně popisují své myšlenky
- b) používají analogie

18. Jste od přírody spíše:

- a) nestranní
- b) soucitní

19. Při posuzování u vás obecně převládá:

- a) neosobní vztah
- b) citová angažovanost

20. Dáváte přednost situaci, kdy:

- a) je všechno jasně dáno
- b) volba zůstává otevřená

21. Platí pro vás, že zpravidla:

- a) dohodnete se rychle na navrhovaném času schůzky
- b) váháte s definitivním dohodnutím termínu schůzky

22. Při telefonování:

- a) začnete prostě povídat
- b) předem si promyslíte, co řeknete

23. Fakta:

- a) hovoří za sebe sama
- b) zpravidla potřebují interpretaci

24. Pracujete raději:
a) s praktickými informacemi
b) s abstraktními myšlenkami
25. Platí pro vás, že reagujete spíš:
a) s chladnou hlavou
b) s vřelým srdcem
26. Radši byste byli:
a) více spravedliví než soucitní
b) více soucitní než spravedliví
27. Lépe vás vystihuje výrok, že:
a) pracujete podle plánu
b) odkládáte záležitosti
28. Preferujete:
a) psané dohody
b) ústní domluvy
29. Ve společnosti:
a) aktivně zahajujete hovor s druhými
b) čekáte, až vás někdo osloví
30. Takzvaný zdravý rozum:
a) obvykle mívá pravdu
b) bývá zavádějící
31. Děti zpravidla:
a) neumějí dostatečně dobře pomoci
b) málo sní
32. Míváte spíše:
a) tvrdou hlavu
b) měkké srdce
33. Býváte více:
a) přísní než laskaví
b) laskaví než přísní
34. Máte tendenci spíš k tomu, abyste si:
a) své záležitosti dobře organizovali
b) nechávali otevřená vrátka pro různé možnosti
35. Na žebříčku vašich hodnot stojí výše to, co je:
a) jednoznačně vymezené
b) proměnlivé, nestálé

36. Kontakt s novými lidmi je pro vás:
a) podnětný a povzbuzující
b) vyčerpávající
37. Ve většině případů uvažujete spíše:
a) konkrétně
b) abstraktně
38. Více vás přitahuje:
a) přesné vnímání reality
b) vytváření vlastních představ
39. Více uspokojující pro vás je, jestliže:
a) problematickou záležitost podrobně prodiskutujete
b) v dané záležitosti dospějete k dohodě
40. Více se necháváte vést:
a) rozumem
b) srdcem
41. Více vám vyhovuje práce:
a) daná smluvně či dohodou
b) pravidelně vykonávaná
42. Máte raději, když věci kolem vás jsou:
a) uspořádané a jasné
b) jak kdy, podle situace
43. Upřednostňujete:
a) více známých, s nimiž míváte krátkodobý kontakt
b) několik málo přátel, s nimiž se stýkáte takřka trvale
44. Lákají vás více:
a) zásadní informace
b) spolehlivé předpoklady
45. Zajímá vás více:
a) produkce
b) výzkum
46. Jste spokojenější, když jednáte:
a) neutrálně
b) na osobní rovině
47. Na sobě si více ceníte své:
a) pevnosti a neochvějnosti
b) oddanosti a loajality

48. Více vám vyhovují:

- a) definitivní tvrzení
- b) hypotetická tvrzení

49. Je vám lépe:

- a) po rozhodnutí
- b) před vyřčením rozhodnutí

50. Při konverzaci s cizími lidmi:

- a) nemáte problémy, dokážete s nimi mluvit snadno a dlouho
- b) máte dojem, že si s nimi vlastně ani nemáte co říct

51. Oslovuje vás více:

- a) specifický příklad
- b) obecná situace

52. Máte pocit, že jste spíše:

- a) praktičtí než vynalézaví
- b) vynalézaví než praktičtí

53. Jste člověk:

- a) rázného rozumu
- b) silných emocí

54. Máte tendenci spíše k jednání:

- a) přímo, na rovinu
- b) s ohledem na city druhých

55. Dáváte přednost:

- a) pečlivému zařizování věcí
- b) ponechávání záležitostí vlastnímu osudu

56. Je pro vás typičtější:

- a) aktivně usilovat o vyřízení určité záležitosti
- b) oddalovat její vyřizování

57. Jakmile u vás zazvoní telefon:

- a) spěcháte k němu
- b) doufáte, že ho zvedne někdo jiný

58. Ceníte si na sobě více:

- a) rozumového uvažování
- b) představivosti

59. Více vás oslovují:

- a) základní významy
- b) vedlejší významy

60. Při posuzování či hodnocení býváte:

- a) neutrální
- b) shovívaví

61. Považujete se spíše:

- a) za racionálního člověka
- b) za dobrosrdečného člověka

62. Dáváte přednost:

- a) plánování předem
- b) reagování na situaci podle toho, jak se vyvíjí

63. Upřednostňujete spíše:

- a) stereotyp
- b) nepředvídatelnost

64. Ve vztahu s druhými lidmi:

- a) jste otevření, umožňujete jim snadný přístup k vám
- b) nejste příliš otevření, jste spíše rezervovaní

65. Více vás oslovuje:

- a) ryze praktická zkušenost
- b) vzletná fantazie

66. Při psaní se vyjadřujete spíše:

- a) konkrétně
- b) obrazně

67. Zpravidla býváte:

- a) nepředpojatí
- b) soucitní

68. Obvykle jste více:

- a) spravedliví než shovívaví
- b) shovívaví než spravedliví

69. Je pro vás typičtější:

- a) činit pohotová rozhodnutí
- b) oddalovat rozhodnutí

70. Za normálních okolností býváte více:

- a) rozvážní než spontánní
- b) spontánní než rozvážní

Vyhodnocení testu

Odpověď zaškrtněte v odpovídajícím políčku **a** či **b**.

	a	b		a	b		a	b		a	b		a	b		a	b		a	b
1			2			3			4			5			6			7		
8			9			10			11			12			13			14		
15			16			17			18			19			20			21		
22			23			24			25			26			27			28		
29			30			31			32			33			34			35		
36			37			38			39			40			41			42		
43			44			45			46			47			48			49		
50			51			52			53			54			55			56		
57			58			59			60			61			62			63		
64			65			66			67			68			69			70		

1			2 3			4 3			4 5			6 5			6 7			8 7			8
---	--	--	-----	--	--	-----	--	--	-----	--	--	-----	--	--	-----	--	--	-----	--	--	---

1			2			3			4			5			6			7			8
E	I			S	N			T	F			J	P								

Postup pro sčítání bodů a celkové vyhodnocení:

1. *Sečtěte čísla ve sloupcích a celkový součet odpovědí „a“ запиšte do odpovídajícího políčka v předposlední řádce. Pro odpovědi „b“ platí tentýž postup. Po dokončení sčítání byste měli mít vyplněna všechna políčka v předposlední řadě, která jsou označena čísla (nikoli tiskacími písmeny, k nim přejdeme v následujícím kroku).*
2. *Přepište výsledek z políčka 1 do políčka v poslední řádce, pod nímž je uvedeno písmeno E. Tentýž postup platí pro políčko 2, výsledek se přepisuje do pole, pod nímž se nachází písmeno I. Další políčka se již slučují. Řiďte se šipkami a příslušné výsledky z levých políček 3, 4, 5, 6, 7 a 8 přepište pod pravá políčka s týmž číselným označením. Získáte sedm dvojic čísel, přičemž při sčítání se postupuje tradičně: čísla pod sebou se sečtou a výsledek se vepíše do spodní řádky. Měli byste získat osm čísel v políčkách označených velkými tiskacími písmeny. V každé dvojici zakroužkujte vyšší číslo. Stane-li se, že pár je shodný, pak pod něj napište X a zakroužkuje je.*

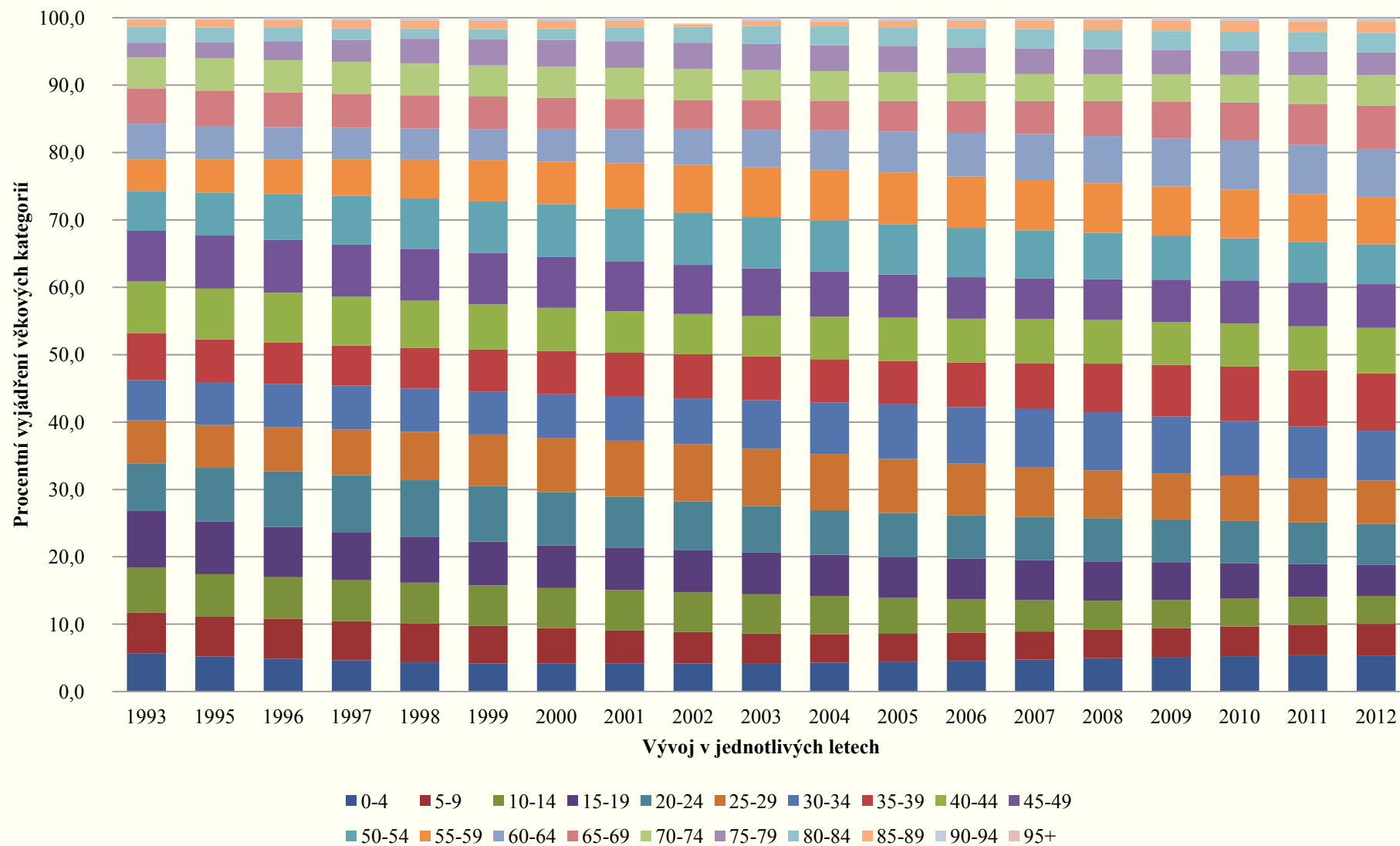
PŘÍLOHA Č. 2: OBYVATELSTVO PODLE POHLAVÍ A VĚKU

(stav k 31.12., v %)

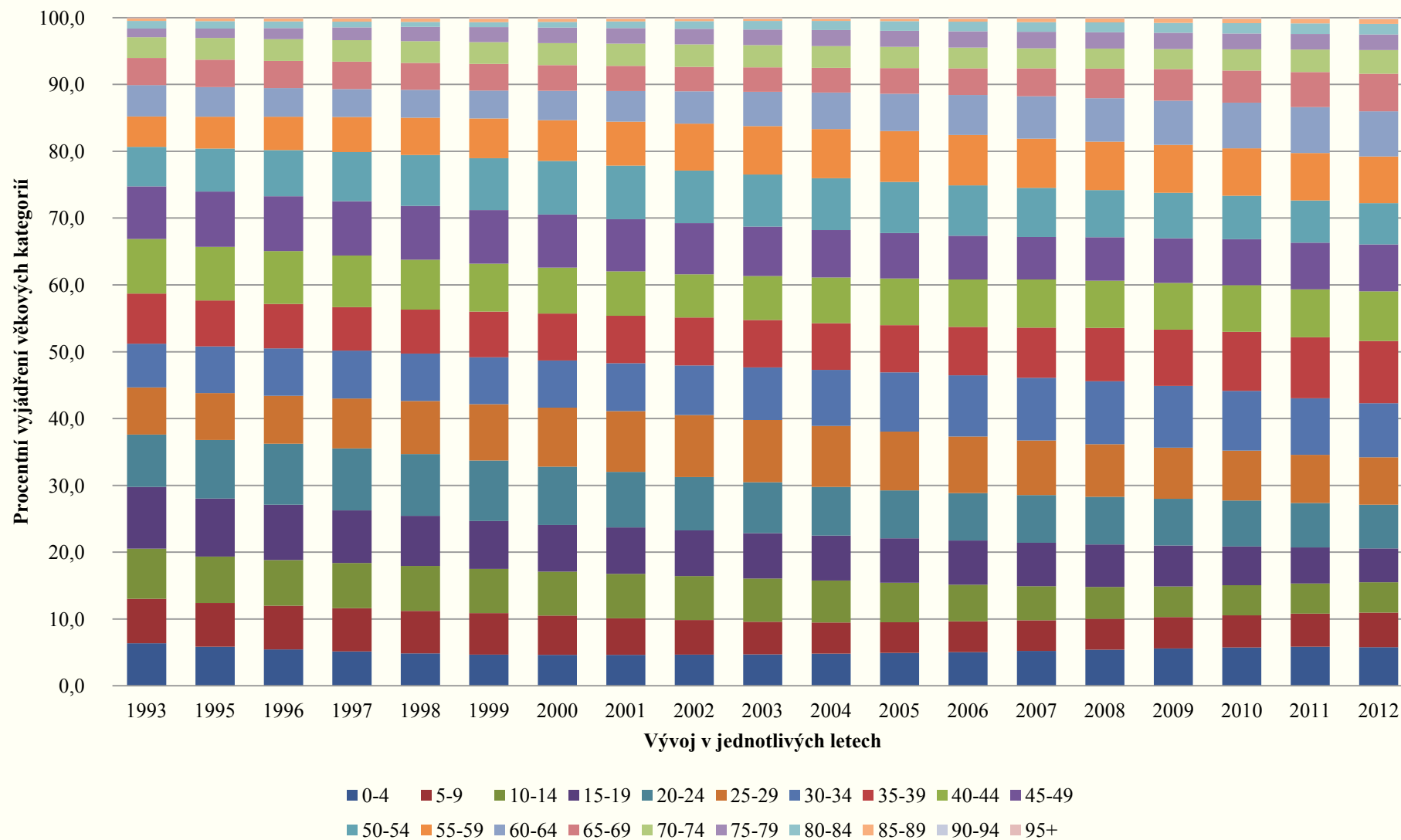
Zdroj: Zaostrěno na ženy a muže, 2013

Rok	Pohlaví	Věková skupina									
		0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
1993	ženy	5,7	6,0	6,7	8,4	7,1	6,4	6,0	7,0	7,7	7,5
	muži	6,4	6,7	7,5	9,2	7,9	7,0	6,5	7,5	8,2	7,9
1995	ženy	5,2	5,9	6,3	7,8	8,0	6,3	6,4	6,4	7,6	7,9
	muži	5,8	6,5	6,9	8,7	8,8	7,0	7,0	6,9	8,0	8,3
2000	ženy	4,2	5,3	6,0	6,3	7,9	8,1	6,4	6,4	6,4	7,6
	muži	4,6	5,9	6,6	7,0	8,7	8,8	7,1	7,0	6,9	7,9
2002	ženy	4,2	4,7	5,9	6,2	7,2	8,5	6,8	6,6	6,0	7,3
	muži	4,7	5,2	6,6	6,9	7,9	9,3	7,4	7,2	6,5	7,6
2003	ženy	4,2	4,4	5,8	6,2	6,9	8,5	7,2	6,5	6,1	7,0
	muži	4,7	4,9	6,5	6,8	7,6	9,3	7,9	7,1	6,6	7,4
2004	ženy	4,3	4,2	5,6	6,1	6,6	8,4	7,7	6,4	6,3	6,7
	muži	4,8	4,7	6,3	6,7	7,3	9,1	8,4	7,0	6,8	7,1
2005	ženy	4,4	4,2	5,3	6,1	6,5	8,0	8,1	6,4	6,5	6,4
	muži	4,9	4,6	5,9	6,7	7,1	8,8	8,8	7,1	7,0	6,8
2006	ženy	4,6	4,2	5,0	6,0	6,4	7,7	8,4	6,6	6,5	6,1
	muži	5,0	4,6	5,5	6,6	7,1	8,4	9,2	7,2	7,1	6,6
2007	ženy	4,7	4,2	4,7	6,0	6,4	7,4	8,6	6,8	6,6	6,0
	muži	5,2	4,6	5,1	6,5	7,1	8,2	9,4	7,5	7,2	6,4
2008	ženy	5,0	4,2	4,3	5,8	6,4	7,1	8,6	7,2	6,5	6,0
	muži	5,4	4,6	4,8	6,4	7,1	7,9	9,4	8,0	7,1	6,5
2009	ženy	5,1	4,3	4,2	5,6	6,3	6,8	8,4	7,7	6,4	6,2
	muži	5,6	4,7	4,6	6,1	7,0	7,6	9,2	8,4	7,0	6,7
2010	ženy	5,3	4,4	4,1	5,3	6,3	6,7	8,1	8,1	6,4	6,4
	muži	5,7	4,8	4,5	5,8	6,9	7,5	8,9	8,8	7,0	6,9
2011	ženy	5,4	4,5	4,1	4,9	6,1	6,5	7,7	8,3	6,5	6,5
	muži	5,9	5,0	4,5	5,4	6,7	7,2	8,5	9,1	7,2	7,0
2012	ženy	5,3	4,8	4,1	4,6	6,0	6,4	7,4	8,5	6,8	6,5
	muži	5,8	5,2	4,5	5,1	6,5	7,1	8,1	9,3	7,4	7,0
Rok	Pohlaví	Věková skupina									
		50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95+
1993	ženy	5,8	4,8	5,3	5,3	4,6	2,2	2,4	1,0	0,3	0,0
	muži	5,9	4,6	4,7	4,1	3,1	1,3	1,2	0,4	0,1	0,0
1995	ženy	6,4	4,9	5,0	5,1	4,9	2,4	2,2	1,1	0,3	0,0
	muži	6,4	4,8	4,4	4,1	3,3	1,4	1,1	0,4	0,1	0,0
2000	ženy	7,8	6,3	4,8	4,7	4,6	4,0	1,7	1,2	0,4	0,1
	muži	8,0	6,1	4,4	3,9	3,3	2,3	0,8	0,5	0,1	0,0
2002	ženy	7,7	7,1	5,2	4,4	4,6	3,9	2,3	0,4	0,1	0,0
	muži	7,9	7,0	4,8	3,7	3,3	2,3	1,2	0,4	0,1	0,0
2003	ženy	7,6	7,4	5,6	4,4	4,5	3,9	2,6	0,8	0,4	0,1
	muži	7,8	7,2	5,2	3,7	3,3	2,3	1,3	0,3	0,1	0,0
2004	ženy	7,6	7,5	5,9	4,4	4,4	3,8	2,8	0,8	0,4	0,1
	muži	7,8	7,4	5,5	3,7	3,3	2,4	1,4	0,3	0,1	0,0
2005	ženy	7,5	7,7	6,1	4,6	4,2	3,9	2,8	0,9	0,4	0,1
	muži	7,7	7,6	5,6	3,8	3,2	2,4	1,4	0,4	0,1	0,0
2006	ženy	7,3	7,6	6,5	4,7	4,1	3,8	2,9	1,1	0,4	0,1
	muži	7,5	7,5	6,0	4,0	3,1	2,4	1,4	0,5	0,1	0,0
2007	ženy	7,1	7,5	6,8	4,9	4,0	3,8	2,8	1,3	0,3	0,1
	muži	7,3	7,4	6,3	4,2	3,0	2,5	1,4	0,5	0,1	0,0
2008	ženy	6,9	7,4	7,0	5,2	3,9	3,7	2,8	1,5	0,3	0,1
	muži	7,1	7,2	6,5	4,5	3,0	2,4	1,5	0,6	0,1	0,0
2009	ženy	6,6	7,3	7,1	5,5	4,0	3,7	2,8	1,6	0,3	0,1
	muži	6,8	7,2	6,6	4,7	3,0	2,4	1,5	0,6	0,1	0,0
2010	ženy	6,3	7,2	7,3	5,6	4,1	3,6	2,8	1,6	0,4	0,1
	muži	6,5	7,1	6,8	4,8	3,2	2,4	1,5	0,7	0,1	0,0
2011	ženy	6,0	7,1	7,3	6,1	4,3	3,5	2,9	1,7	0,4	0,1
	muži	6,3	7,1	6,9	5,3	3,4	2,3	1,6	0,7	0,1	0,0
2012	ženy	5,9	6,9	7,2	6,5	4,5	3,4	2,9	1,7	0,5	0,1
	muži	6,2	7,0	6,8	5,6	3,5	2,3	1,6	0,7	0,2	0,0

Ženy podle 5letých věkových struktur



Muži podle 5letých věkových struktur



PŘÍLOHA Č. 3: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ - STRUKTURA OBYVATELSTVA PODLE POHLAVÍ A VZDĚLÁNÍ

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Pramen: Eurostat, 01/10/2013

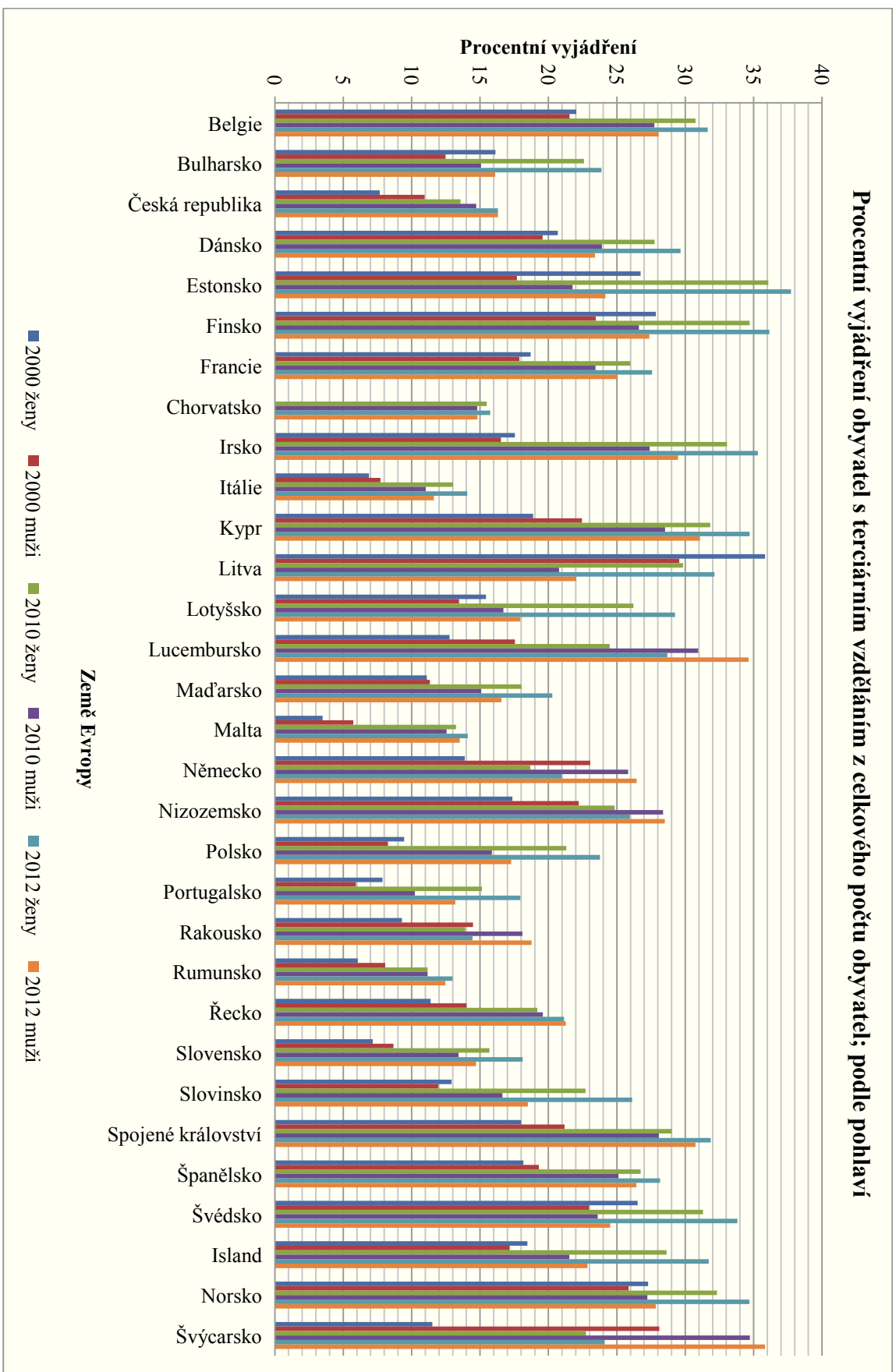
Země	2000				2010				2012			
	Celkem (v tisících)		Z toho s terciárním vzděláním (v		Celkem (v tisících)		Z toho s terciárním vzděláním (v		Celkem (v tisících)		Z toho s terciárním vzděláním (v	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 28	192 157	187 667	21,7	21,1	192 096	187 917	23,7	22,4
EU 27	184 525	178 258	14,2	16,4	190 428	186 066	21,8	21,1	190 402	186 297	23,7	22,4
Eurozóna 17	120 262	117 024	14,2	17,2	125 110	122 749	21,1	21,6	125 294	123 026	22,8	22,6
z toho:												
Belgie	3 873	3 826	22,0	21,5	4 061	4 040	30,8	27,7	4 115	4 096	31,6	28,0
Bulharsko	3 286	3 077	16,1	12,5	3 006	2 864	22,6	15,1	2 890	2 808	23,9	16,1
Česká republika	4 100	3 898	7,7	10,9	4 191	4 144	13,6	14,7	4 158	4 111	16,3	16,3
Dánsko	1 980	1 982	20,7	19,6	2 070	2 080	27,8	23,9	2 093	2 104	29,7	23,4
Estonsko	560	487	26,7	17,7	549	481	36,1	21,8	542	477	37,7	24,2
Finsko	1 958	1 922	27,8	23,5	2 019	2 006	34,7	26,6	2 034	2 021	36,1	27,4
Francie	21 705	20 680	18,7	17,9	22 964	21 926	26,0	23,4	23 132	22 122	27,6	25,0
Chorvatsko	1 729	1 601	15,5	14,8	1 694	1 620	15,7	14,8
Irsko	1 389	1 388	17,5	16,5	1 692	1 682	33,0	27,4	1 692	1 666	35,3	29,5
Itálie	22 607	21 825	6,9	7,7	23 109	22 576	13,0	11,0	23 213	22 654	14,1	11,6
Kypr	251	231	18,9	22,4	322	294	31,8	28,5	341	310	34,7	31,1
Litva	1 399	1 228	35,8	29,6	1 380	1 220	29,8	20,8	1 215	1 075	32,1	22,0
Lotyšsko	981	846	15,4	13,5	938	835	26,2	16,7	836	724	29,3	18,0
Lucembursko	162	162	12,8	17,5	190	189	24,5	30,9	200	200	28,7	34,6
Maďarsko	3 995	3 667	11,1	11,3	4 001	3 685	18,0	15,1	3 977	3 680	20,3	16,6
Malta	146	143	3,5	5,7	163	164	13,3	12,5	165	166	14,1	13,5
Německo	31 732	31 408	13,9	23,1	31 709	31 486	18,7	25,8	31 541	31 500	21,0	26,5
Nizozemsko	5 920	5 968	17,4	22,2	6 203	6 209	24,8	28,4	6 266	6 275	26,0	28,5
Polsko	14 813	13 962	9,5	8,3	14 583	14 026	21,3	15,9	14 564	14 013	23,8	17,3
Portugalsko	4 058	3 816	7,9	5,9	4 147	3 976	15,1	10,2	4 111	3 950	18,0	13,2
Rakousko	3 076	2 972	9,3	14,5	3 245	3 159	13,9	18,1	3 284	3 202	14,5	18,8
Rumunsko	8 839	8 369	6,1	8,1	8 568	8 255	11,2	11,2	8 491	8 198	13,0	12,5
Řecko	4 170	4 018	11,4	14,0	4 196	4 109	19,2	19,6	4 190	4 123	21,1	21,3
Slovensko	2 097	1 976	7,2	8,7	2 191	2 115	15,7	13,4	2 171	2 109	18,1	14,7
Slovinsko	794	782	12,9	11,9	797	814	22,7	16,6	792	810	26,1	18,5
Spojené království	21 670	20 966	18,0	21,2	23 111	22 661	29,0	28,1	23 368	22 960	31,9	30,8
Španělsko	15 764	15 421	18,2	19,3	17 553	17 526	26,7	25,1	17 507	17 347	28,2	26,4
Švédsko	3 200	3 239	26,5	23,0	3 470	3 548	31,3	23,6	3 516	3 599	33,8	24,5
Ostatní země												
Island	94	96	18,5	17,2	111	112	28,6	21,5	111	113	31,7	22,9
Norsko	1 588	1 601	27,3	25,9	1 780	1 830	32,3	27,2	1 835	1 902	34,7	27,9
Švýcarsko	2 736	2 666	11,5	28,1	3 006	2 975	22,8	34,7	3 060	3 042	24,1	35,8

¹⁾ Obyvatelstvo ve věku 15 - 74 let

³⁾ Provizorní údaje

²⁾ Prerušení časové řady

Procentní vyjádření obyvatel s terciárním vzděláním z celkového počtu obyvatel; podle pohlaví



PŘÍLOHA Č. 4: EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO

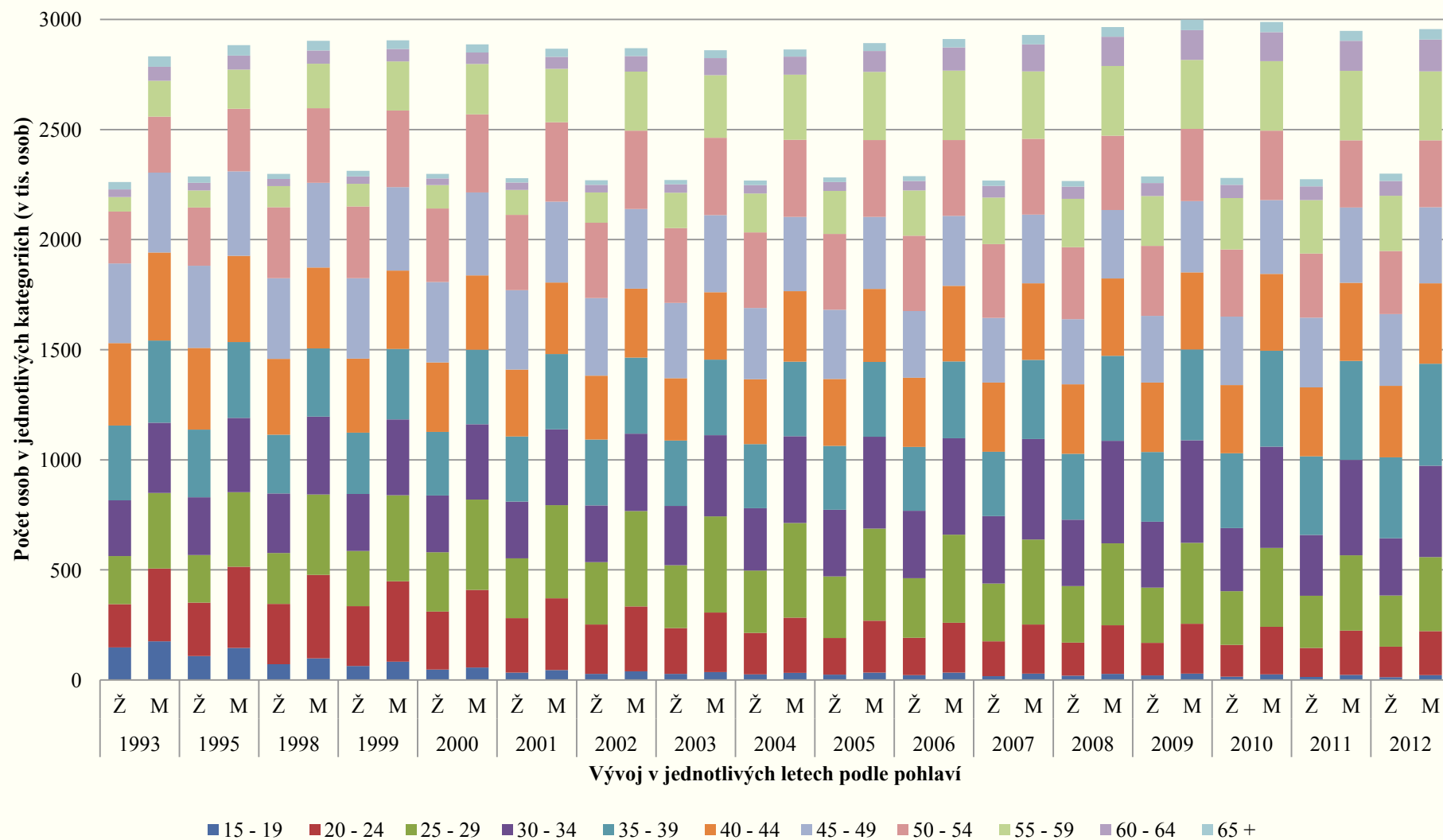
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)									
Ženy	2 261,2	2 287,7	2 298,8	2 282,0	2 266,5	2 287,4	2 279,8	2 274,7	2 300,2
15 - 19	147,3	108,3	46,9	24,2	19,6	20,2	15,5	14,1	12,9
20 - 24	196,5	243,2	263,7	166,5	150,8	148,3	143,7	131,1	137,9
25 - 29	219,4	216,5	269,2	280,3	256,5	251,1	243,7	236,9	233,0
30 - 34	252,9	261,5	257,8	302,8	301,8	299,2	286,6	276,1	259,9
35 - 39	339,1	307,7	289,8	289,6	298,9	316,6	340,5	358,1	367,2
40 - 44	374,8	370,8	315,3	303,6	315,4	315,8	310,0	313,2	325,7
45 - 49	361,9	373,4	365,1	314,7	295,8	302,4	310,2	316,1	325,2
50 - 54	235,4	264,9	334,2	344,7	327,1	317,8	305,2	291,6	287,2
55 - 59	66,5	76,8	106,3	194,8	219,5	227,2	234,1	242,6	250,5
60 - 64	34,8	35,7	29,7	40,6	55,5	58,4	59,8	62,5	66,8
65 +	32,6	29,0	20,8	20,4	25,8	30,2	30,6	32,4	34,1
15 - 64	2 228,6	2 258,7	2 277,9	2 261,6	2 240,7	2 257,1	2 249,2	2 242,3	2 266,2
Muži	2 832,4	2 882,9	2 887,3	2 892,2	2 965,8	2 999,1	2 989,1	2 948,3	2 956,7
15 - 19	175,8	146,1	56,4	33,7	27,6	29,1	25,7	23,1	22,0
20 - 24	330,3	367,8	353,1	235,2	220,3	226,4	215,5	201,1	200,0
25 - 29	342,9	338,7	410,4	418,3	372,8	366,9	358,9	341,8	336,3
30 - 34	319,3	338,3	342,1	418,2	465,5	466,1	459,2	433,5	415,2
35 - 39	373,9	344,1	337,8	339,7	385,8	412,9	436,1	449,9	463,4
40 - 44	399,0	391,0	338,0	330,8	351,3	349,5	348,6	354,1	365,2
45 - 49	363,4	384,8	376,9	327,4	311,4	323,7	336,0	342,2	345,7
50 - 54	254,0	283,6	354,3	349,1	337,6	329,1	315,3	305,4	303,2
55 - 59	163,5	178,2	228,7	309,2	316,2	312,3	315,0	315,0	313,0
60 - 64	63,2	63,2	52,4	95,2	133,6	135,8	132,5	137,0	144,7
65 +	47,1	47,1	37,4	35,4	43,7	47,3	46,2	45,0	48,0
15 - 64	2 785,3	2 835,8	2 850,0	2 856,8	2 922,1	2 951,8	2 942,9	2 903,3	2 908,7
Míra ekonomické aktivity (v %)									
Ženy	52,3	52,3	51,6	50,6	49,3	49,5	49,3	49,5	50,0
15 - 19	33,1	25,5	13,9	7,6	6,3	6,6	5,3	5,2	5,0
20 - 24	53,8	59,1	61,8	48,5	44,4	43,5	42,5	39,8	42,3
25 - 29	64,4	64,6	64,9	65,3	66,4	67,4	67,1	67,4	67,0
30 - 34	80,2	78,5	76,5	73,5	66,0	65,7	64,7	65,7	64,5
35 - 39	89,8	89,0	86,7	86,1	80,0	79,5	80,8	81,8	81,4
40 - 44	91,4	92,0	91,3	90,9	91,0	92,0	90,7	90,6	91,5
45 - 49	91,9	90,7	91,1	91,6	92,5	92,2	91,7	92,0	93,8
50 - 54	78,2	79,5	82,1	87,4	87,7	88,4	88,7	88,5	90,0
55 - 59	26,0	29,7	32,6	49,0	55,7	58,0	60,2	63,3	66,6
60 +	6,0	5,8	4,5	5,1	6,3	6,7	6,7	6,9	7,1
Muži	71,3	71,5	69,8	68,7	68,2	68,3	68,0	67,5	67,7
15 - 19	37,9	32,9	16,0	10,1	8,4	9,1	8,3	8,0	8,1
20 - 24	86,2	85,5	79,4	65,5	60,8	62,1	60,0	58,3	58,7
25 - 29	96,4	96,9	95,0	93,6	90,9	91,5	91,9	91,6	91,0
30 - 34	97,8	97,7	97,4	97,3	96,8	96,8	97,9	97,3	97,1
35 - 39	97,3	97,4	97,3	97,0	97,6	97,5	97,7	97,1	97,2
40 - 44	96,9	96,5	96,2	95,8	96,5	96,5	96,6	97,0	97,0
45 - 49	93,6	94,3	94,7	94,7	94,6	95,2	95,9	95,8	95,6
50 - 54	88,3	88,8	89,9	90,8	91,7	92,2	91,9	92,0	93,8
55 - 59	71,1	75,9	75,8	82,8	84,8	84,0	85,3	85,7	86,4
60 +	14,9	14,8	11,8	15,5	18,9	18,9	17,9	17,7	18,2

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo rozděleno podle pohlaví a věkových kategorií (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 5: DŮVODY EKONOMICKÉ NEAKTIVITY

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

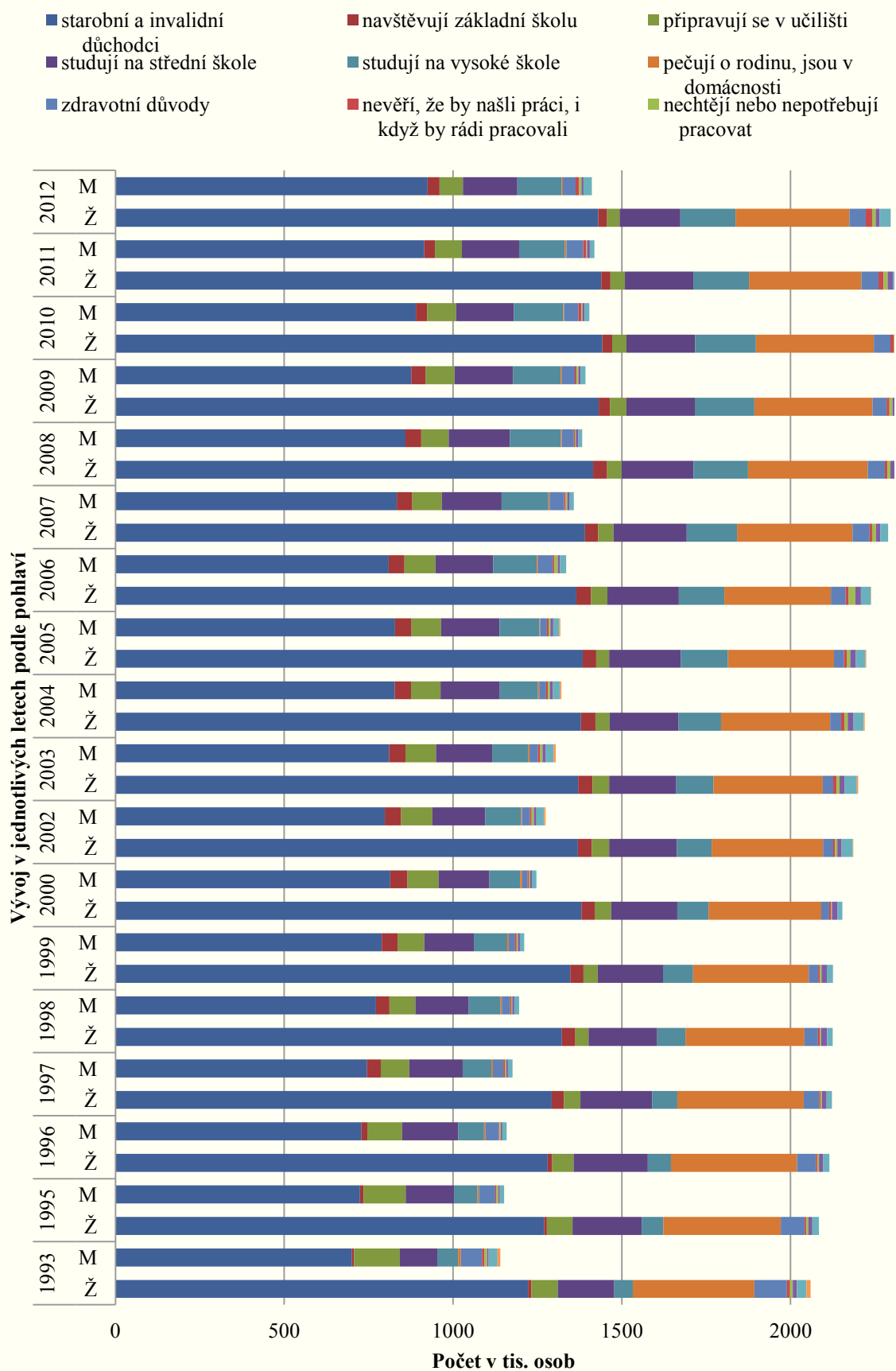
Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

v tis. osob

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15+	1993	1995	2000	2005	2010	2012
Ženy	2 058,9	2 084,4	2 153,2	2 224,0	2 342,7	2 296,4
v tom:						
starobní a invalidní důchodci	1 222,4	1 269,4	1 380,3	1 384,1	1 442,4	1 430,0
navštěvují základní školu	9,7	8,6	39,0	40,3	29,4	26,6
připravují se v učilišti	78,1	76,3	49,0	38,4	42,1	37,0
studují na střední škole	167,5	204,4	196,1	212,5	203,3	180,0
studují na vysoké škole	54,9	64,3	92,7	139,1	179,7	163,8
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	360,0	347,9	333,4	313,9	349,9	337,0
zdravotní důvody	96,3	71,1	23,6	29,6	48,9	48,6
nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	9,5	5,1	6,0	8,4	9,7	19,0
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	8,1	6,2	2,7	10,3	8,3	10,1
nejsou schopny nástupu do 14-ti dnů	12,3	10,9	15,7	16,3	11,6	11,4
jiné důvody	28,6	20,1	14,7	28,8	17,5	33,0
nezjištěno	11,5	-	-	2,1	-	-
Muži	1 140,2	1 151,4	1 247,1	1 317,9	1 403,8	1 411,3
v tom:						
starobní a invalidní důchodci	700,4	724,0	814,1	828,2	890,2	924,4
navštěvují základní školu	6,4	11,0	50,8	49,3	33,2	35,3
připravují se v učilišti	136,0	124,7	91,8	86,9	85,4	69,4
studují na střední škole	110,2	143,7	150,8	173,6	171,5	161,2
studují na vysoké škole	62,2	68,7	91,1	117,7	146,3	131,5
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	8,1	4,8	6,3	2,6	2,8	3,3
zdravotní důvody	62,4	47,9	16,2	19,6	42,0	37,7
nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	7,5	3,7	3,7	5,1	8,9	11,0
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	7,7	5,3	2,6	5,5	3,5	6,2
nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů	4,3	4,6	6,2	8,3	5,8	6,1
jiné důvody	26,9	13,0	13,5	17,8	14,2	25,0
nezjištěno	8,1	-	-	3,2	-	-

Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 6: SENIOŘI PODLE DRUHU DŮCHODU A JEHO VÝŠE

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

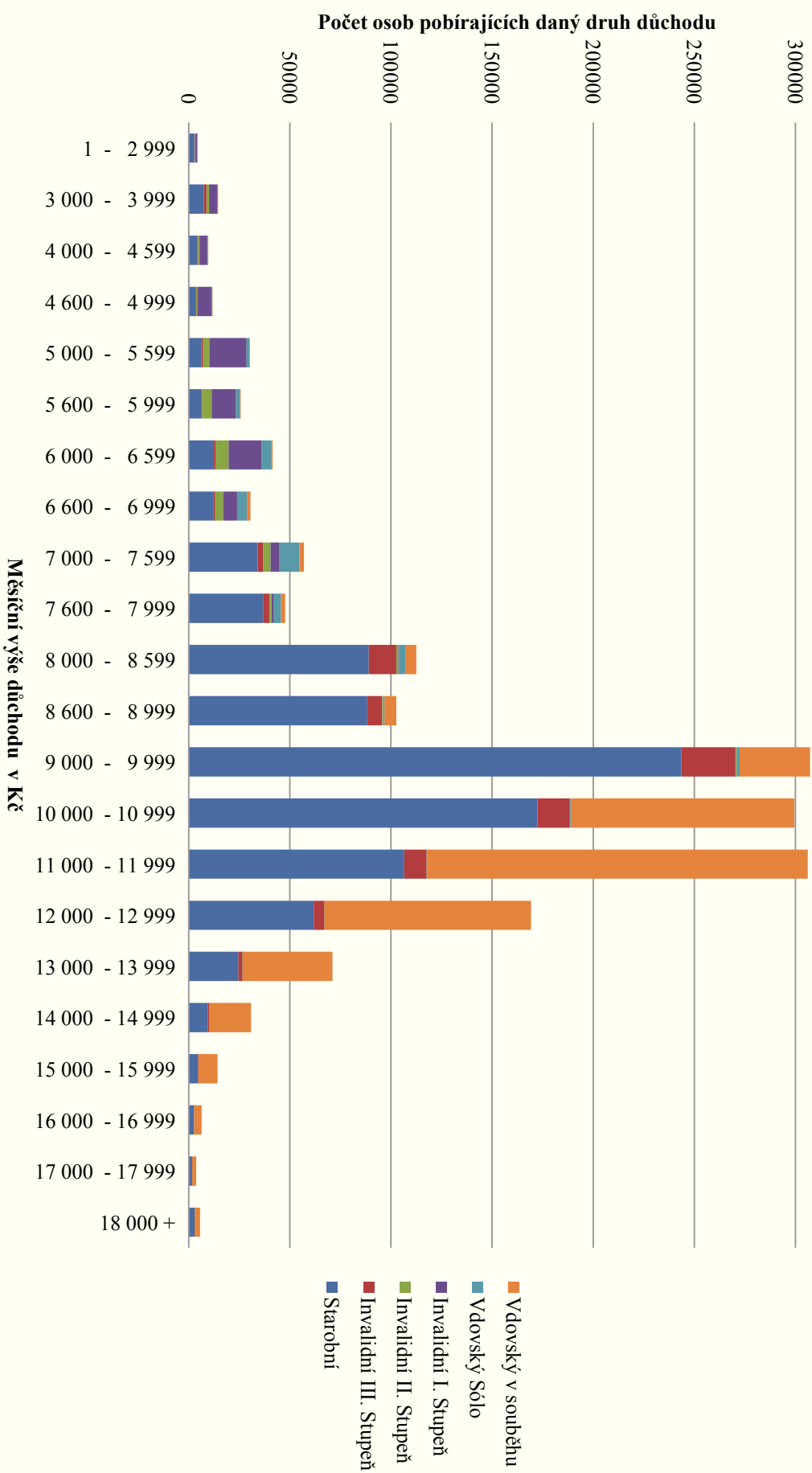
Důchodci v členění podle pohlaví, druhu důchodu a jeho výše k 31. 12. 2012

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR -

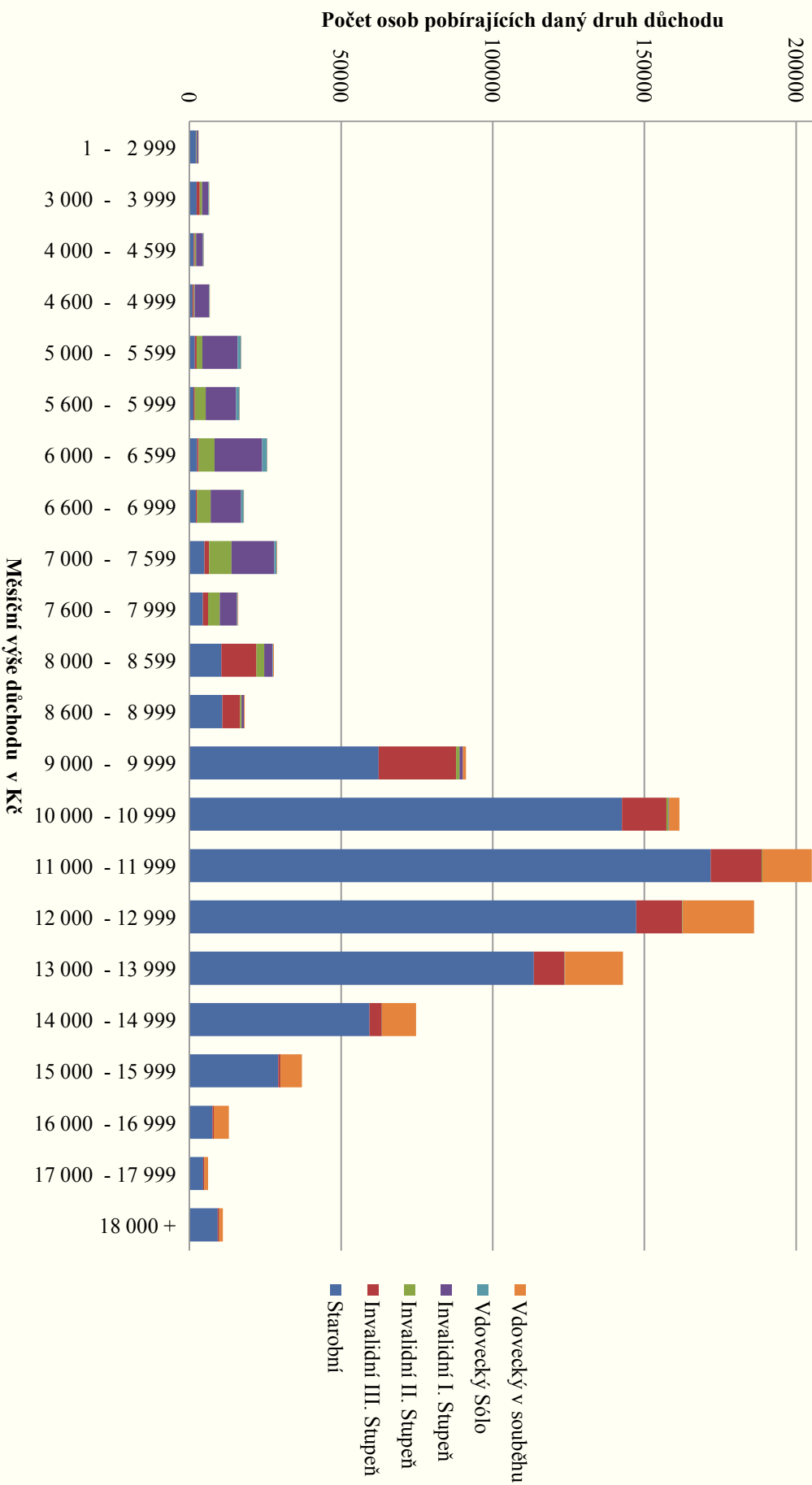
Česká správa sociálního zabezpečení

Ženy						
Měsíční výše důchodu v Kč	Typ důchodu					
	Starobní	Invalidní			Vdovský	
		III. Stupeň	II. Stupeň	I. Stupeň	Sólo	v souběhu
1 - 2 999	2 752	163	283	958	179	38
3 000 - 3 999	7 452	1 253	1 271	3 955	375	57
4 000 - 4 599	4 214	512	613	3 822	401	97
4 600 - 4 999	3 271	410	487	7 146	330	85
5 000 - 5 599	6 347	723	3 096	18 422	1 420	192
5 600 - 5 999	6 065	478	4 755	12 077	2 109	220
6 000 - 6 599	12 399	859	6 476	16 423	4 725	556
6 600 - 6 999	12 371	695	3 943	6 943	4 791	1 734
7 000 - 7 599	34 136	2 800	3 446	4 516	9 735	2 343
7 600 - 7 999	36 696	3 056	1 152	908	3 786	2 144
8 000 - 8 599	89 001	13 567	1 028	320	3 226	5 449
8 600 - 8 999	88 265	7 360	392	66	727	5 825
9 000 - 9 999	243 743	26 690	606	98	1 290	34 806
10 000 - 10 999	172 471	15 992	311	139	377	110 168
11 000 - 11 999	106 560	11 059	122	76	59	188 294
12 000 - 12 999	61 811	5 147	55	29	29	102 234
13 000 - 13 999	24 474	2 085	21	15	12	44 440
14 000 - 14 999	9 387	634	2	3	2	20 790
15 000 - 15 999	4 556	245	2	0	3	9 374
16 000 - 16 999	2 572	133	0	0	1	3 595
17 000 - 17 999	1 605	77	0	0	0	1 989
18 000 +	2 893	60	1	0	5	2 633
Muži						
Měsíční výše důchodu v Kč	Typ důchodu					
	Starobní	Invalidní			Vdovecký	
		III. Stupeň	II. Stupeň	I. Stupeň	Sólo	v souběhu
1 - 2 999	2 106	125	184	469	112	11
3 000 - 3 999	2 427	966	764	2 099	251	14
4 000 - 4 599	1 454	338	401	2 270	232	21
4 600 - 4 999	1 058	356	298	4 777	230	18
5 000 - 5 599	1 790	571	1 911	11 651	1 147	41
5 600 - 5 999	1 403	413	3 579	10 034	1 081	42
6 000 - 6 599	2 546	551	5 208	15 657	1 673	85
6 600 - 6 999	2 152	411	4 462	10 011	894	84
7 000 - 7 599	4 936	1 591	7 334	14 152	777	179
7 600 - 7 999	4 489	1 674	3 840	5 662	278	174
8 000 - 8 599	10 508	11 578	2 624	2 723	141	306
8 600 - 8 999	10 880	5 781	563	764	29	261
9 000 - 9 999	62 399	25 500	1 125	1 099	32	1 039
10 000 - 10 999	142 626	14 613	700	134	7	3 478
11 000 - 11 999	171 848	16 730	256	53	2	16 238
12 000 - 12 999	147 273	15 174	162	58	3	23 436
13 000 - 13 999	113 498	10 169	85	50	0	19 114
14 000 - 14 999	59 337	4 043	17	10	0	11 286
15 000 - 15 999	29 268	706	1	2	0	7 159
16 000 - 16 999	7 609	474	0	0	0	4 907
17 000 - 17 999	4 514	328	1	0	0	1 287
18 000 +	9 360	459	1	0	0	1 245

Rozdělení podle měsíční výše a druhu důchodu - ženy



Rozdělení podle měsíční výše a druhu důchodu - muži



PŘÍLOHA Č. 7: PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ VÝŠE DŮCHODU

Zdroj: Zaostrěno na ženy a muže, 2013

Průměrná měsíční výše důchodů (stav k 31. 12.) ¹⁾

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR -

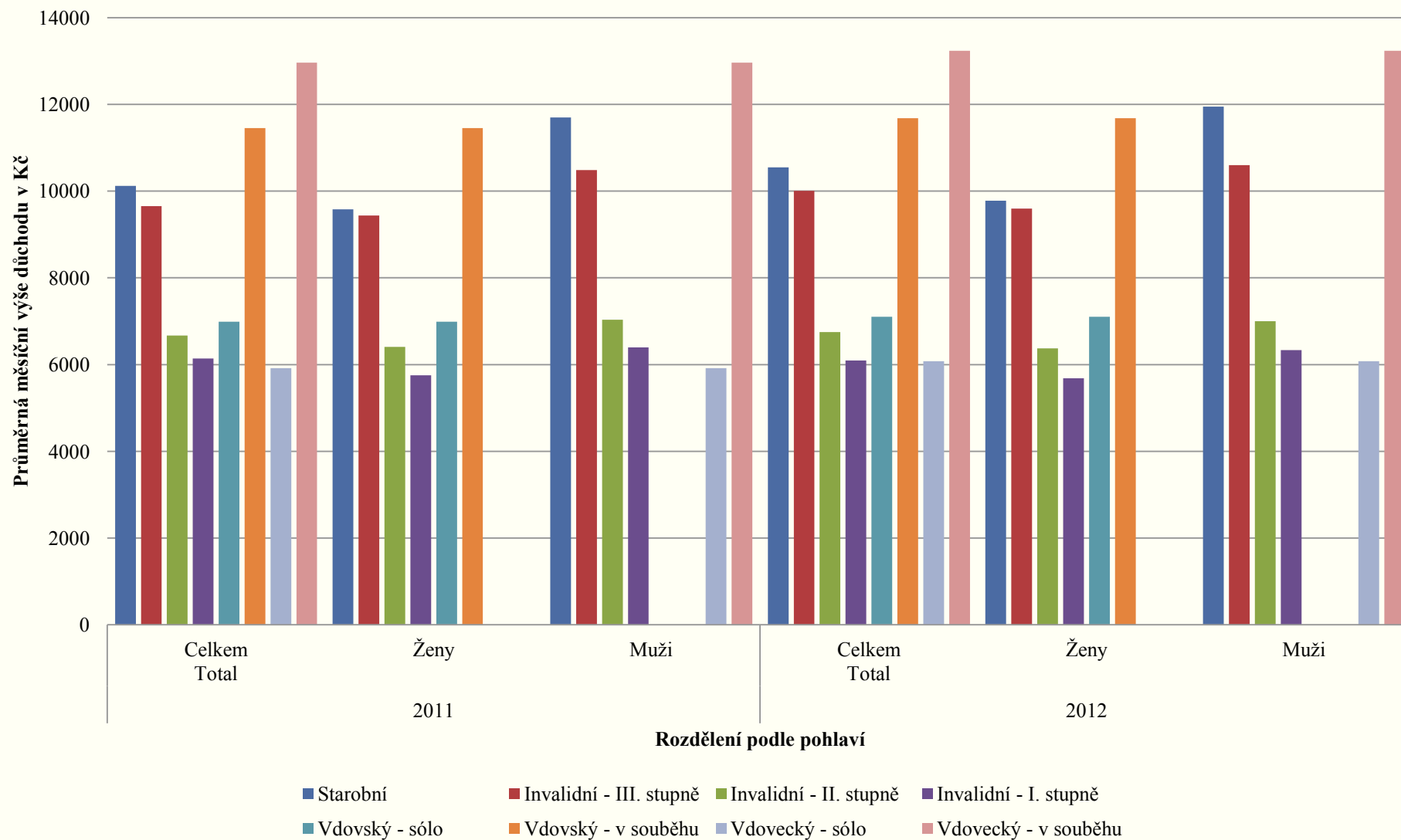
Česká správa sociálního zabezpečení

v Kč

Druh důchodu	Celkem <i>Total</i>	Ženy	Muži	Celkem <i>Total</i>	Ženy	Muži
	1995			2000		
Starobní	3 782	3 419	4 168	6 276	5 709	6 993
Invalidní plný	3 614	3 217	3 927	6 118	5 510	6 611
Invalidní částečný	2 311	2 038	2 463	3 905	3 598	4 132
Vdovský - sólo	2 806	2 806	x	4 584	4 584	x
Vdovský - v souběhu	4 135	4 135	x	6 894	6 894	x
Vdovecký - sólo	1 780	x	1 780	3 378	x	3 378
Vdovecký - v souběhu	4 005	x	4 005	7 711	x	7 711
	2005			2010		
Starobní	7 734	7 016	8 660	10 039	9 182	11 239
Invalidní plný	7 537	6 840	8 096	9 681	x	x
Invalidní částečný	4 584	4 235	4 861	6 076	x	x
Invalidní - III. stupně		x	x		9 075	10 142
Invalidní - II. stupně		x	x		6 310	6 978
Invalidní - I. stupně		x	x		5 806	6 432
Vdovský - sólo	5 291	5 291	x	6 744	6 744	x
Vdovský - v souběhu	8 502	8 502	x	11 002	11 002	x
Vdovecký - sólo	4 123	x	4 123	5 660	x	5 660
Vdovecký - v souběhu	9 611	x	9 611	12 429	x	12 429
	2011			2012		
Starobní	10 117	9 578	11 699	10 547	9 777	11 947
Invalidní - III. stupně	9 656	9 435	10 482	10 004	9 596	10 597
Invalidní - II. stupně	6 671	6 405	7 036	6 748	6 375	6 997
Invalidní - I. stupně	6 140	5 752	6 399	6 094	5 683	6 336
Vdovský - sólo	6 989	6 989	x	7 104	7 104	x
Vdovský - v souběhu	11 452	11 452	x	11 680	11 680	x
Vdovecký - sólo	5 920	x	5 920	6 076	x	6 076
Vdovecký - v souběhu	12 963	x	12 963	13 236	x	13 236

¹⁾ bez event. zvýšení pro bezmocnost

Průměrná výše jednotlivých druhů důchodu za roky 2011 a 2012



PŘÍLOHA Č. 8: MÍRA ZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU A VZDĚLÁNÍ

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

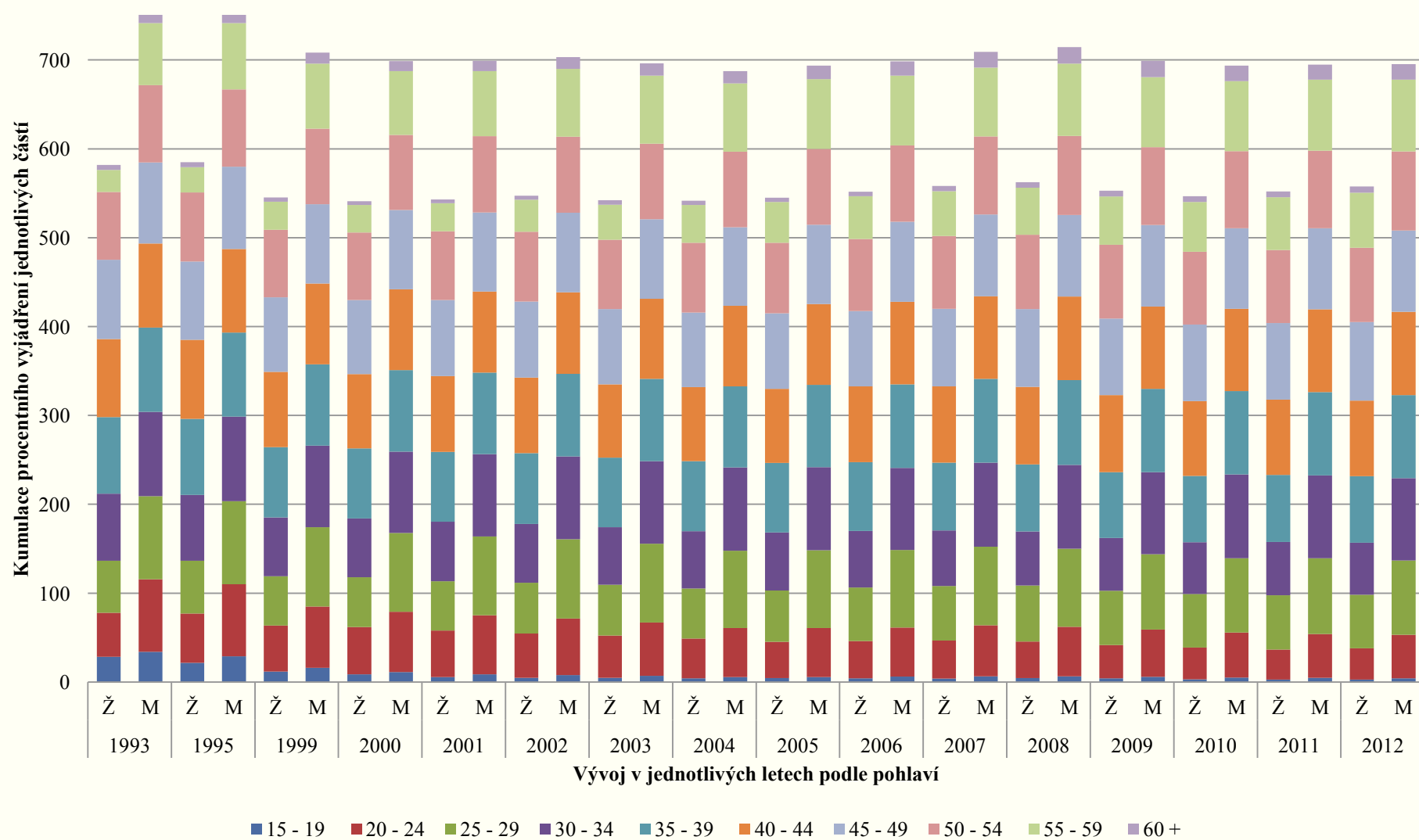
Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

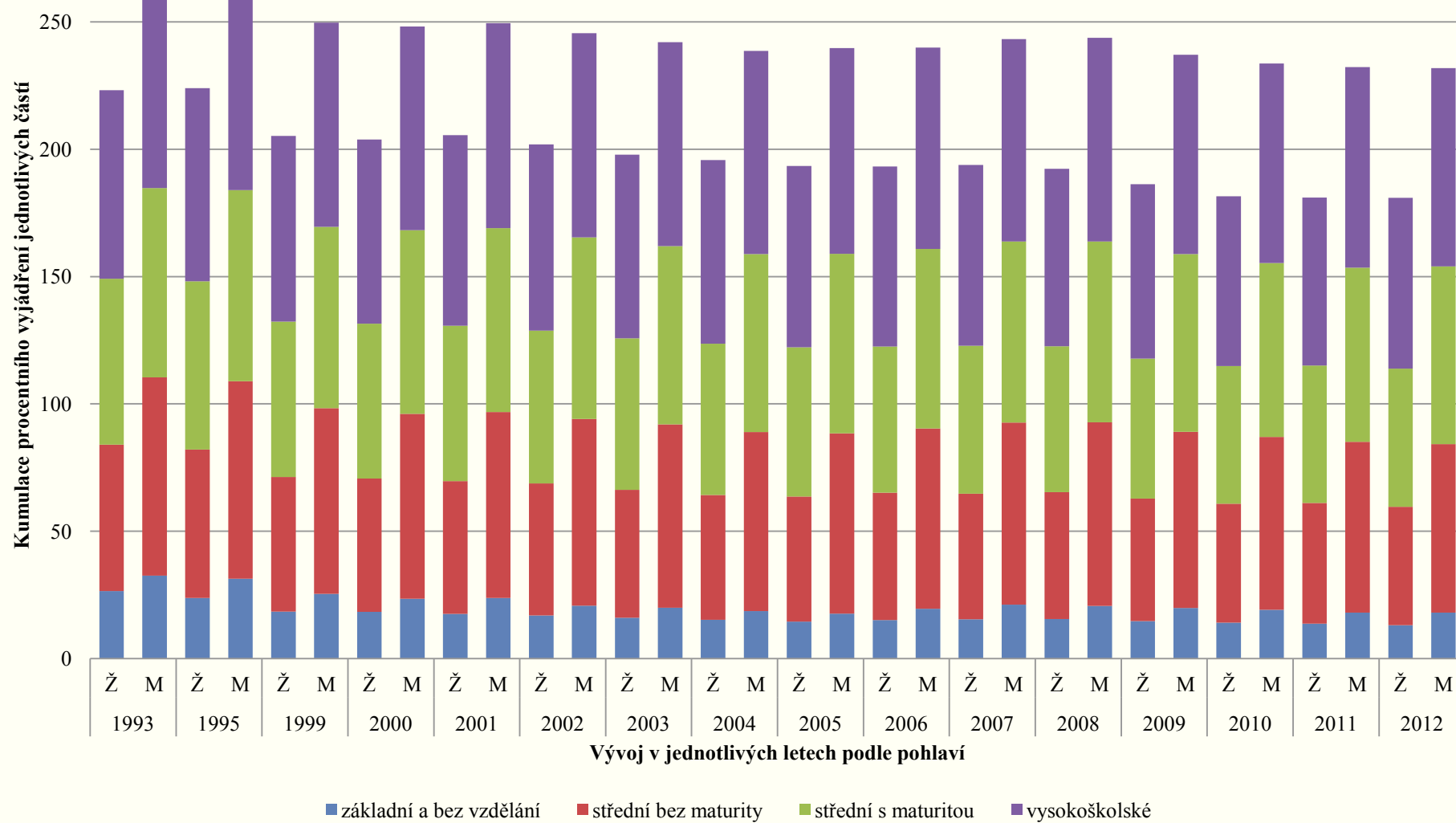
v %

Ukazatel	1993	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ženy	49,5	46,2	45,7	46,4	45,7	45,1	45,6	45,9
věková skupina:								
15 - 19	28,5	8,7	4,4	4,5	4,2	3,2	2,9	2,8
20 - 24	49,4	53,2	40,9	41,0	37,4	35,6	33,8	35,2
25 - 29	58,7	56,1	57,6	63,1	61,2	60,3	61,1	60,3
30 - 34	75,4	66,1	65,4	60,9	59,3	58,3	59,9	58,4
35 - 39	86,0	78,8	78,1	75,4	74,1	74,7	75,3	74,9
40 - 44	87,9	83,6	83,6	87,3	86,6	84,2	84,8	85,1
45 - 49	89,2	83,4	84,8	87,6	86,2	86,1	86,3	88,2
50 - 54	76,2	76,0	79,5	83,4	83,0	82,0	82,2	83,6
55 - 59	24,9	30,9	45,8	52,9	54,2	55,9	59,2	62,1
60 +	5,7	4,2	4,9	6,2	6,5	6,5	6,7	6,9
Muži	68,9	64,7	64,3	65,8	64,3	63,7	63,6	63,6
věková skupina:								
15 - 19	34,0	11,1	5,6	6,6	6,0	5,1	4,8	4,2
20 - 24	81,6	67,9	55,1	55,7	53,1	50,5	49,2	48,9
25 - 29	93,5	88,8	87,7	87,8	84,6	83,8	85,4	83,6
30 - 34	94,7	91,5	93,3	94,2	92,4	94,2	93,1	92,7
35 - 39	94,9	91,8	92,7	95,4	93,8	93,9	93,9	93,6
40 - 44	94,7	90,8	91,1	94,1	92,7	92,6	93,1	93,7
45 - 49	91,2	89,2	89,3	91,7	91,6	90,5	91,3	91,4
50 - 54	86,9	84,4	85,3	88,9	87,5	86,7	87,2	89,0
55 - 59	69,8	71,8	78,5	81,4	78,9	78,9	79,9	80,8
60 +	14,0	11,4	15,2	18,6	18,2	17,3	17,1	17,5
Ženy	49,5	46,2	45,7	46,6	45,7	45,1	45,6	45,9
vzdělání:								
základní a bez vzdělání	26,5	18,3	14,5	15,5	14,7	14,1	13,7	13,1
střední bez maturity	57,5	52,4	49,1	49,8	48,1	46,7	47,4	46,5
střední s maturitou	65,1	60,8	58,7	57,3	55,0	54,1	53,9	54,3
vysokoškolské	74,0	72,3	71,2	69,7	68,5	66,6	66,0	67,1
Muži	68,9	64,7	64,3	65,8	64,3	63,7	63,6	63,6
vzdělání:								
základní a bez vzdělání	32,5	23,5	17,6	20,7	19,8	19,2	18,0	18,1
střední bez maturity	77,9	72,7	70,9	72,1	69,2	67,8	67,1	66,1
střední s maturitou	74,4	72,1	70,5	71,0	69,8	68,3	68,4	69,8
vysokoškolské	83,1	80,0	80,7	79,9	78,3	78,4	78,8	77,9

Míra zaměstnanosti podle věkových kategorií (v % z celkového počtu v dané kategorii)



Míra zaměstnanosti podle vzdělání (v % z celkového počtu v dané kategorii)



PŘÍLOHA Č. 9: NEZAMĚSTNANOST PODLE VĚKU A VZDĚLÁNÍ

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

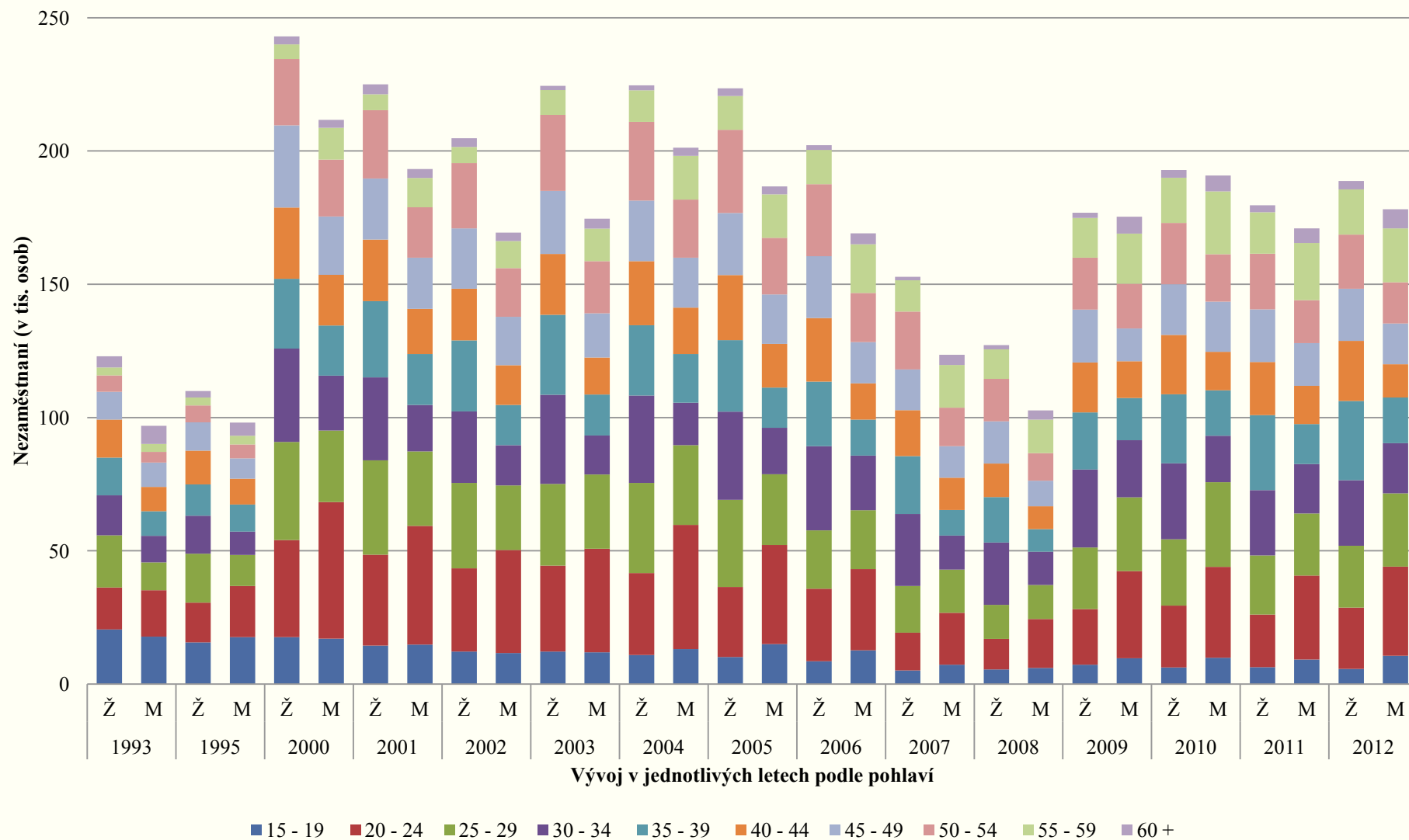
Nezaměstnanost podle věkových skupin a stupně vzdělání (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

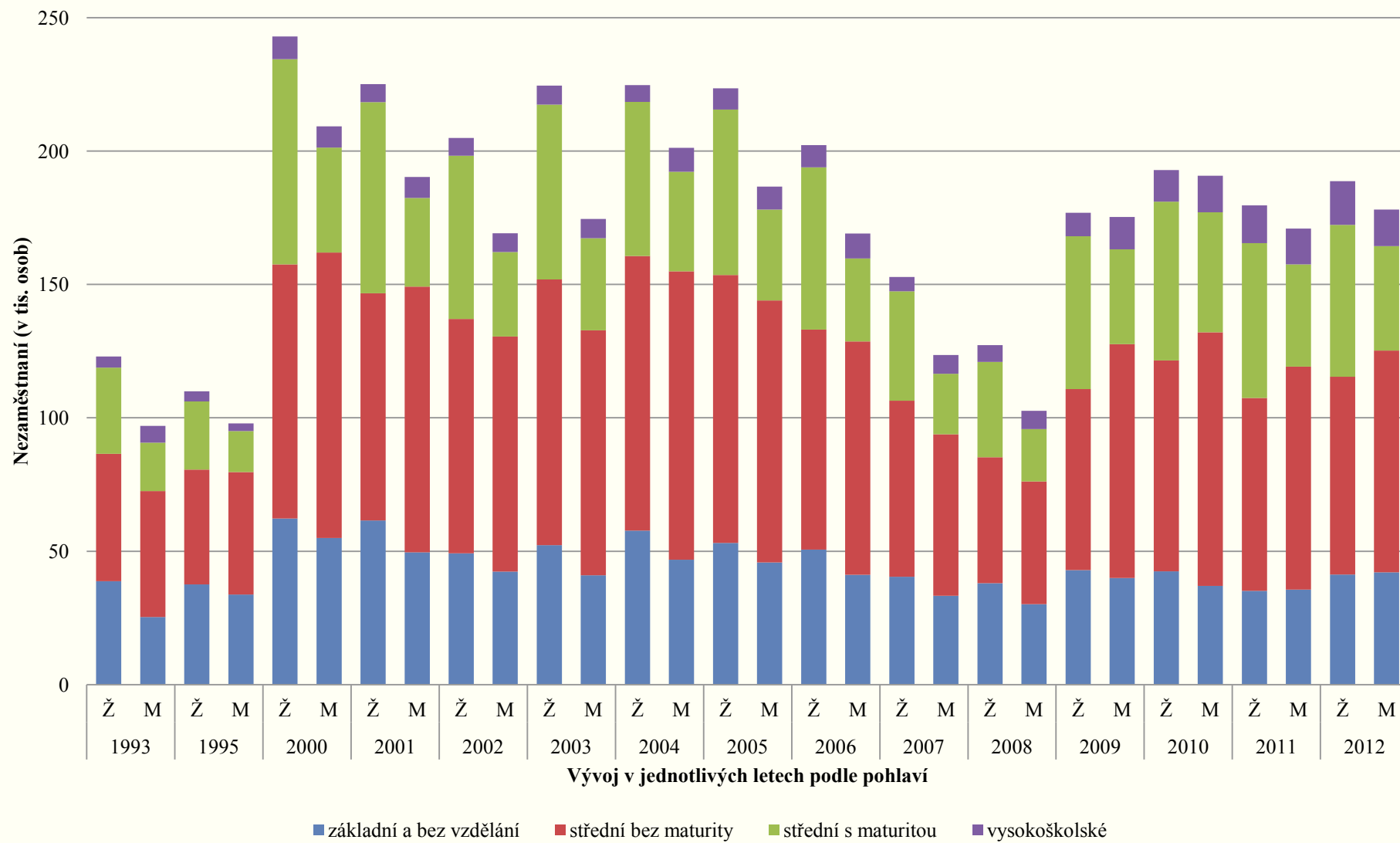
v tis. osob

	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Ženy							
věková skupina:							
15 - 19	20,5	15,6	17,6	10,2	6,2	6,3	5,6
20 - 24	15,8	15,0	36,4	26,2	23,2	19,8	23,0
25 - 29	19,5	18,3	36,8	32,7	24,9	22,2	23,3
30 - 34	15,0	14,3	35,1	33,1	28,5	24,5	24,5
35 - 39	14,2	11,7	26,2	26,8	26,0	28,1	29,7
40 - 44	14,3	12,7	26,7	24,4	22,2	20,0	22,6
45 - 49	10,4	10,6	30,8	23,3	19,0	19,7	19,5
50 - 54	6,2	6,3	24,9	31,2	23,1	20,8	20,4
55 - 59	3,0	3,0	5,5	12,7	17,0	15,5	16,9
60 +	4,2	2,4	2,9	2,8	2,9	2,6	3,2
Muži							
věková skupina:							
15 - 19	17,7	17,6	17,0	15,0	9,9	9,2	10,6
20 - 24	17,5	19,2	51,2	37,1	34,1	31,5	33,5
25 - 29	10,3	11,6	26,8	26,6	31,8	23,3	27,4
30 - 34	10,0	8,8	20,6	17,4	17,4	18,6	18,9
35 - 39	9,3	10,2	18,9	15,2	17,0	15,0	17,1
40 - 44	9,1	9,6	19,0	16,4	14,4	14,3	12,6
45 - 49	9,2	7,7	21,8	18,5	18,8	16,0	15,2
50 - 54	4,1	5,3	21,4	21,3	17,8	16,1	15,4
55 - 59	3,0	3,2	12,0	16,3	23,6	21,5	20,2
60 +	6,8	5,0	2,9	2,9	5,9	5,5	7,2
Ženy							
vzdělání:							
základní a bez vzdělání	38,8	37,6	62,3	53,1	42,5	35,1	41,3
střední bez maturity	47,8	43,0	95,3	100,4	79,0	72,4	74,1
střední s maturitou	32,3	25,6	76,9	62,0	59,5	58,0	56,9
vysokoškolské	4,2	3,8	8,5	7,9	11,9	14,1	16,5
Muži							
vzdělání:							
základní a bez vzdělání	25,3	33,8	55,0	45,8	37,1	35,6	42,1
střední bez maturity	47,2	45,9	107,0	98,2	95,0	83,6	83,2
střední s maturitou	18,2	15,4	39,3	34,0	45,0	38,3	39,1
vysokoškolské	6,3	2,9	7,9	8,7	13,7	13,5	13,7

Nezaměstnanost podle věkových skupin (v tis. osob)



Nezaměstnanost podle vzdělání (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 10: NEZAMĚSTNANÍ PODLE DOBY HLEDÁNÍ PRÁCE

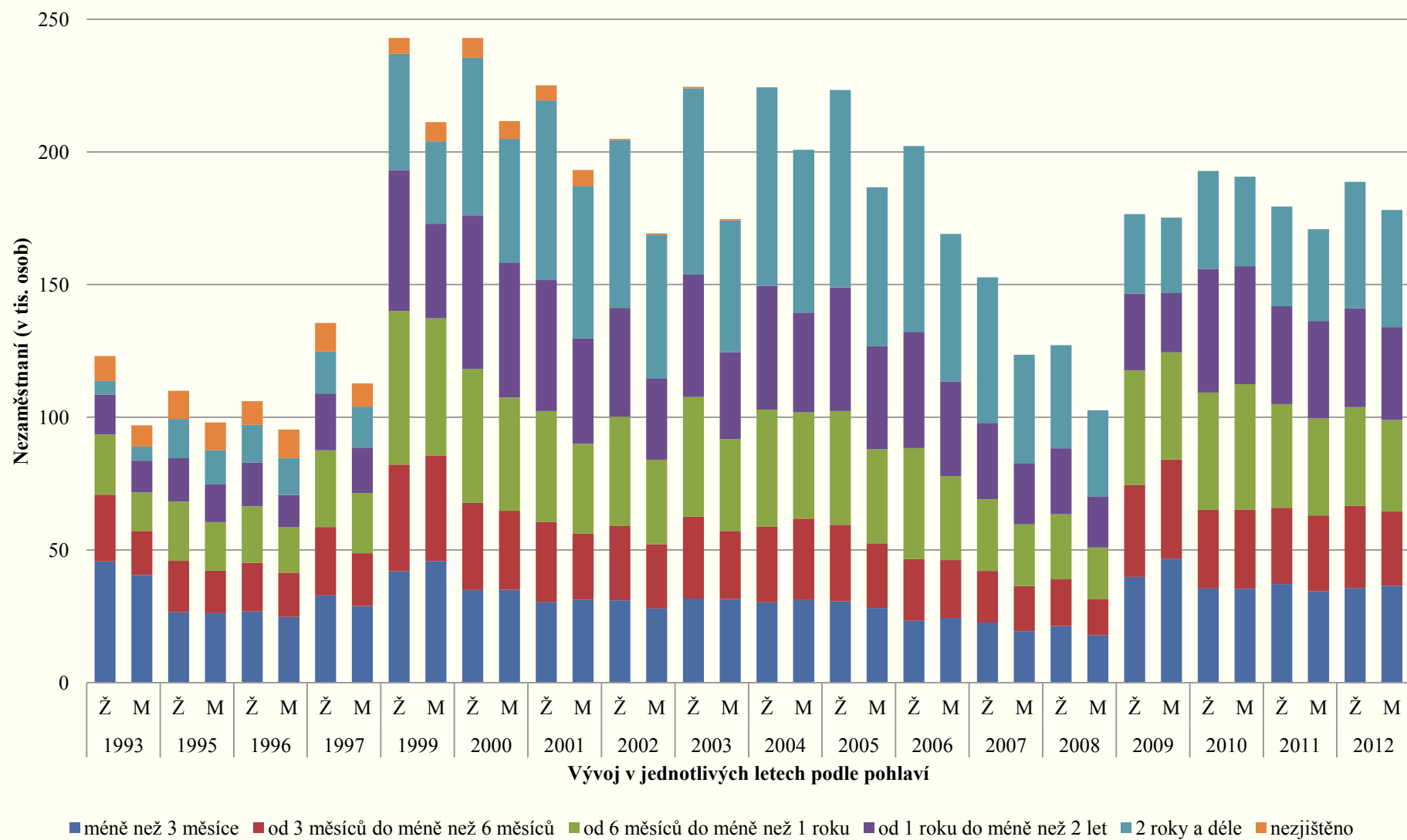
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Nezaměstnaní podle doby hledání práce a míra dlouhodobé nezaměstnanosti (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

Ukazatel	1993	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Nezaměstnaní podle doby hledání práce	v tis. osob								
Ženy	123,1	110,0	242,9	223,5	127,2	176,6	192,8	179,4	188,7
doba hledání práce:									
méně než 3 měsíce	45,7	26,6	34,9	30,7	21,3	39,8	35,5	37,2	35,7
od 3 měsíců do méně než 6 měsíců	25,0	19,3	32,8	28,8	17,6	34,6	29,7	28,7	30,9
od 6 měsíců do méně než 1 roku	22,7	22,3	50,4	42,9	24,5	43,2	44,1	39,1	37,2
od 1 roku do méně než 2 let	15,0	16,4	57,9	46,6	24,8	29,0	46,6	36,9	37,3
2 roky a déle	5,1	14,8	59,5	74,4	38,9	29,9	36,9	37,5	47,6
nezjištěno	9,4	10,6	7,4	.	-	-	-	-	-
Muži	97,0	98,1	211,6	186,7	102,6	175,2	190,7	170,9	178,1
doba hledání práce:									
méně než 3 měsíce	40,5	26,2	35,0	28,2	17,8	46,8	35,5	34,5	36,5
od 3 měsíců do méně než 6 měsíců	16,6	15,9	29,8	24,4	13,6	37,3	29,8	28,5	28,0
od 6 měsíců do méně než 1 roku	14,5	18,3	42,6	35,4	19,5	40,4	47,2	36,6	34,4
od 1 roku do méně než 2 let	12,0	14,2	50,6	38,9	19,2	22,3	44,5	36,7	35,0
2 roky a déle	5,3	12,9	46,8	59,8	32,5	28,4	33,7	34,6	44,2
nezjištěno	8,0	10,4	6,8	-	-	-	-	-	-
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	%								
celkem	0,8	1,2	4,3	4,4	2,3	2,2	3,2	2,9	3,2
ženy	0,9	1,4	5,4	5,5	2,9	2,7	3,8	3,4	3,9
muži	0,6	1,0	3,5	3,5	1,8	1,8	2,7	2,5	2,8

Nezaměstnaní podle doby hledání práce (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 11: ZAMĚSTNANCI PODLE VĚKU A VZDĚLÁNÍ

Zdroj: Zaostrěno na ženy a muže, 2013

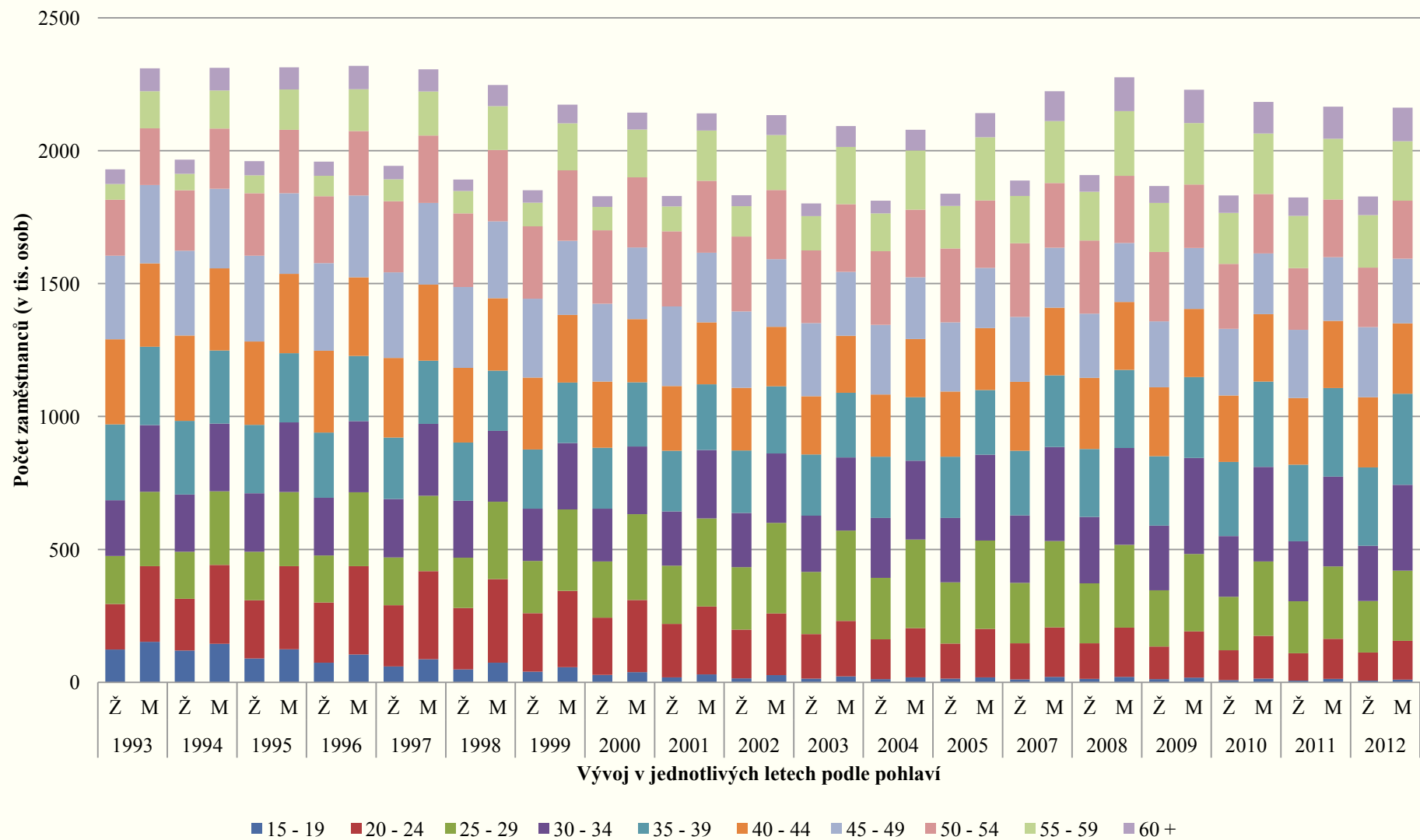
Zaměstnanci v NH podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

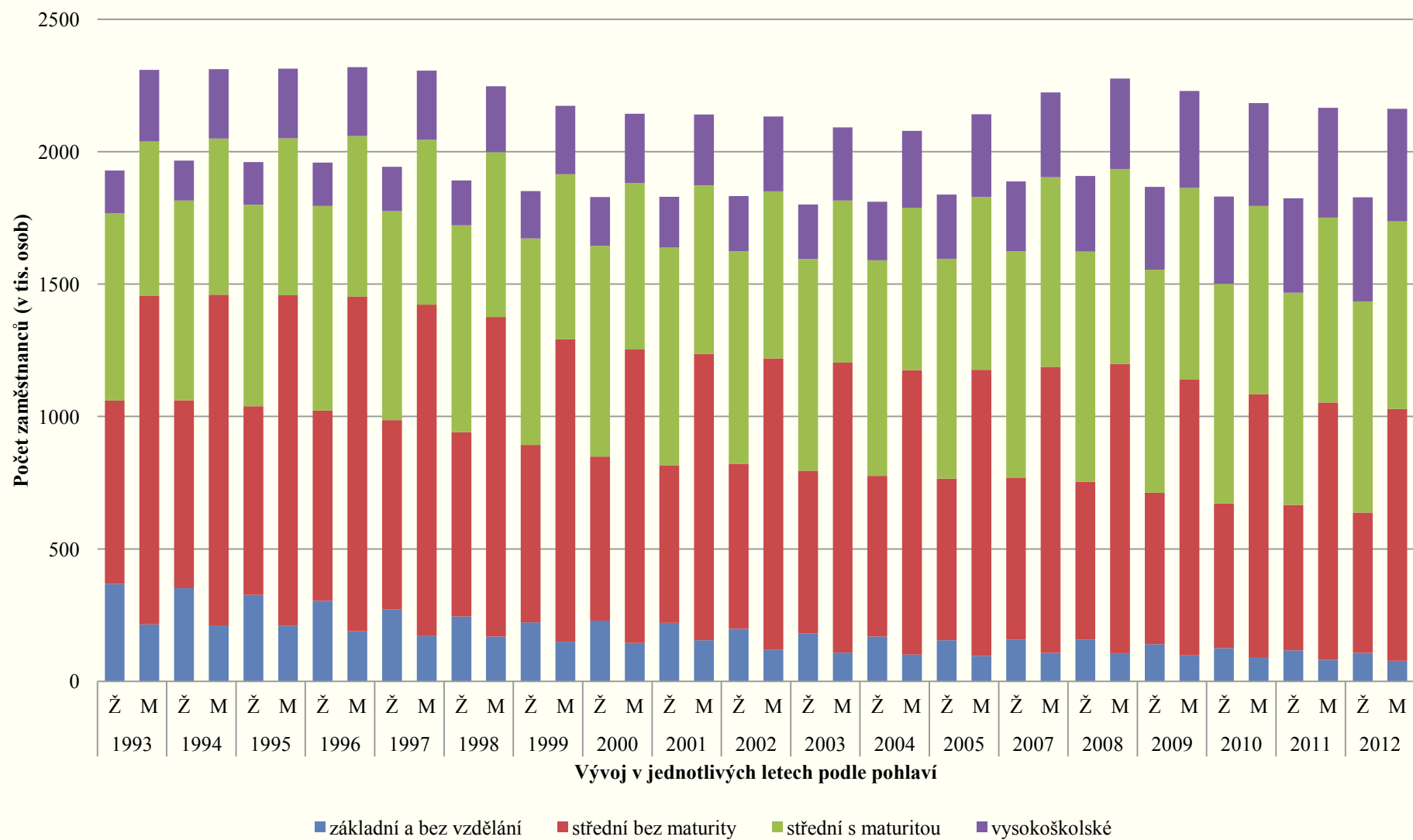
v tis. osob

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Rozdíl			
																				2012 - 1993		2012 - 2011	
																				abs. v tis./	v %	abs. v tis./	v %
Ženy	1 929,3	1 966,5	1 960,8	1 958,8	1 943,2	1 891,6	1 851,1	1 828,3	1 829,5	1 832,6	1 801,5	1 811,5	1 838,0	1 887,8	1 907,9	1 866,9	1 831,1	1 823,8	1 827,7	-101,6	-5,3	4,0	0,2
věková skupina:																							
15 - 19	123,4	119,7	90,0	73,9	59,5	49,1	39,8	28,1	18,5	14,8	14,3	12,5	13,6	11,3	13,4	12,3	8,6	6,8	6,6	-116,8	-94,6	-0,2	-2,3
20 - 24	171,0	195,2	218,4	226,9	230,4	231,1	220,3	215,2	201,2	183,4	167,0	149,4	132,1	135,7	133,2	122,0	112,2	102,9	105,9	-65,1	-38,1	3,0	2,9
25 - 29	180,5	176,1	182,5	176,1	180,1	188,3	197,0	211,4	219,0	234,7	234,2	231,7	230,5	227,1	225,7	212,0	201,4	195,3	193,8	13,2	7,3	-1,6	-0,8
30 - 34	209,8	215,7	220,0	217,8	219,4	214,3	196,5	198,5	204,3	204,0	211,2	224,8	242,7	254,2	249,9	243,0	227,9	225,7	207,2	-2,6	-1,2	-18,5	-8,2
35 - 39	285,6	277,1	257,6	244,7	231,8	219,3	222,7	228,9	228,4	235,6	230,3	230,2	229,7	243,3	255,9	261,6	278,8	288,1	295,5	10,0	3,5	7,5	2,6
40 - 44	320,3	321,2	313,2	307,7	299,0	281,1	269,9	249,6	243,4	235,3	219,0	234,3	245,6	259,0	267,3	259,3	250,0	251,2	263,2	-57,1	-17,8	11,9	4,7
45 - 49	314,6	318,5	323,3	329,4	322,0	303,7	297,0	292,4	299,0	287,2	275,2	262,2	259,6	244,0	241,9	248,2	250,7	255,7	264,4	-50,2	-15,9	8,7	3,4
50 - 54	210,7	227,5	234,8	252,3	267,4	276,8	272,5	276,2	282,5	282,1	273,0	276,5	278,4	277,2	275,1	261,1	244,9	232,5	223,3	12,6	6,0	-9,2	-4,0
55 - 59	58,4	62,1	67,0	76,9	83,1	84,9	88,3	88,2	93,9	113,7	129,5	142,9	159,6	178,0	183,0	184,4	191,5	196,8	197,7	139,4	238,7	0,9	0,5
60 +	55,1	53,5	53,9	53,0	50,5	42,9	46,9	39,9	39,3	41,7	47,8	47,1	46,1	58,1	62,5	63,1	65,2	68,8	70,1	15,1	27,4	1,3	1,9
Muži	2 309,4	2 311,5	2 313,6	2 319,4	2 305,8	2 246,8	2 173,0	2 143,3	2 140,3	2 133,8	2 092,2	2 078,6	2 141,5	2 223,4	2 275,9	2 229,7	2 183,2	2 165,9	2 161,8	-147,6	-6,4	-4,1	-0,2
věková skupina:																							
15 - 19	153,0	145,1	124,7	105,1	86,5	74,0	57,5	38,1	29,9	26,8	22,8	19,0	18,3	20,4	20,4	18,0	14,5	13,2	10,4	-142,6	-93,2	-2,9	-21,7
20 - 24	283,7	296,8	312,0	331,6	331,6	314,4	286,7	272,1	255,6	232,1	208,0	184,6	182,5	186,4	185,0	174,2	160,7	150,5	146,1	-137,7	-48,5	-4,4	-2,9
25 - 29	279,9	276,6	279,2	278,5	284,0	290,5	305,9	322,3	331,6	341,3	340,3	333,9	333,0	325,0	311,7	291,0	279,9	272,6	263,7	-16,2	-5,8	-8,9	-3,3
30 - 34	251,5	254,5	262,1	267,3	269,9	267,3	250,2	254,8	257,0	260,8	275,0	295,8	322,9	353,3	364,4	361,0	355,6	337,9	322,7	71,2	28,3	-15,2	-4,5
35 - 39	294,3	275,9	259,9	245,1	237,9	226,3	227,2	241,7	246,9	252,5	242,8	239,1	242,6	269,9	293,9	304,3	321,1	332,6	342,3	48,0	16,3	9,7	2,9
40 - 44	313,6	308,8	298,6	296,0	286,8	272,3	254,6	237,2	233,4	223,7	214,3	219,0	233,1	254,5	255,7	255,9	253,2	253,0	265,2	-48,4	-15,4	12,2	4,8
45 - 49	294,5	299,1	303,9	307,7	306,7	289,2	279,4	269,6	261,9	254,6	241,0	232,5	226,7	225,5	221,8	229,7	227,9	239,6	243,5	-51,0	-17,3	3,9	1,6
50 - 54	214,2	226,2	238,0	242,0	253,5	268,6	264,8	263,7	270,9	260,1	254,8	254,0	254,2	243,2	252,4	238,8	223,9	217,4	218,0	3,9	1,8	0,7	0,3
55 - 59	139,0	143,2	152,1	157,7	165,4	164,7	176,5	180,1	188,9	207,4	214,7	222,6	237,1	233,3	243,4	231,0	227,3	228,3	223,2	84,2	60,5	-5,1	-2,2
60 +	85,7	85,3	83,3	88,2	83,5	79,4	70,4	63,8	64,3	74,5	78,5	78,1	91,2	111,7	127,2	125,9	119,1	120,8	126,7	41,0	47,9	5,9	4,9
Ženy	1 929,3	1 966,5	1 960,8	1 958,8	1 943,2	1 891,6	1 851,1	1 828,3	1 829,5	1 832,6	1 801,5	1 811,5	1 838,0	1 887,8	1 907,9	1 866,9	1 831,1	1 823,8	1 827,7	-101,6	-5,3	4,0	0,2
vzdělání:																							
základní a bez	368,0	351,7	327,0	304,4	272,3	245,6	223,0	229,7	220,8	198,7	180,9	169,8	154,9	158,0	158,0	140,3	125,7	116,9	107,4	-260,6	-70,8	-9,5	-8,1
vzdělání																							
střední bez	692,4	709,2	711,9	718,7	713,8	694,7	670,1	619,2	594,9	622,9	614,2	606,5	611,0	611,5	595,8	572,1	546,0	549,8	529,7	-162,7	-23,5	-20,1	-3,7
maturity																							
střední	706,2	755,0	760,4	771,4	789,5	781,9	779,1	795,6	821,8	802,7	799,4	813,4	830,0	854,1	868,7	841,8	829,1	801,1	797,2	90,9	12,9	-4,0	-0,5
s maturitou	162,3	150,5	161,4	164,1	167,6	169,4	178,9	183,7	192,0	208,1	206,6	221,6	242,1	263,9	285,4	312,6	330,1	355,7	393,4	231,1	142,3	37,6	10,6
vysokoškolské																							
Muži	2 309,4	2 311,5	2 313,6	2 319,4	2 305,8	2 246,8	2 173,0	2 143,3	2 140,3	2 133,8	2 092,2	2 078,6	2 141,5	2 223,4	2 275,9	2 229,7	2 183,2	2 165,9	2 161,8	-147,6	-6,4	-4,1	-0,2
vzdělání:																							
základní a bez	215,1	211,7	209,9	189,1	171,2	169,1	149,4	144,9	154,9	118,8	108,8	101,0	96,1	107,4	106,7	98,1	89,0	81,6	77,6	-137,5	-63,9	-4,0	-4,8
vzdělání																							
střední bez	1 240,2	1 248,6	1 248,5	1 264,6	1 251,4	1 206,6	1 142,4	1 108,2	1 081,7	1 100,3	1 095,1	1 073,8	1 079,9	1 079,7	1 090,7	1 042,3	994,3	971,7	951,0	-289,2	-23,3	-20,7	-2,1
maturity																							
střední	582,7	589,3	592,1	605,0	621,8	622,5	622,5	628,9	636,0	631,1	611,7	613,8	652,5	716,2	736,9	722,7	711,4	698,1	708,2	125,5	21,5	10,2	1,5
s maturitou	270,9	261,5	263,1	260,5	261,4	248,4	258,7	261,3	267,6	282,8	275,9	289,7	312,9	319,8	341,3	366,3	388,3	414,0	424,9	153,9	56,8	10,9	2,6
vysokoškolské																							

Zaměstnanci v NH podle věkových kategorií (v tis. osob)



Zaměstnanci v NH podle vzdělání (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 12: PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY A MEDIÁNY MEZD

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců

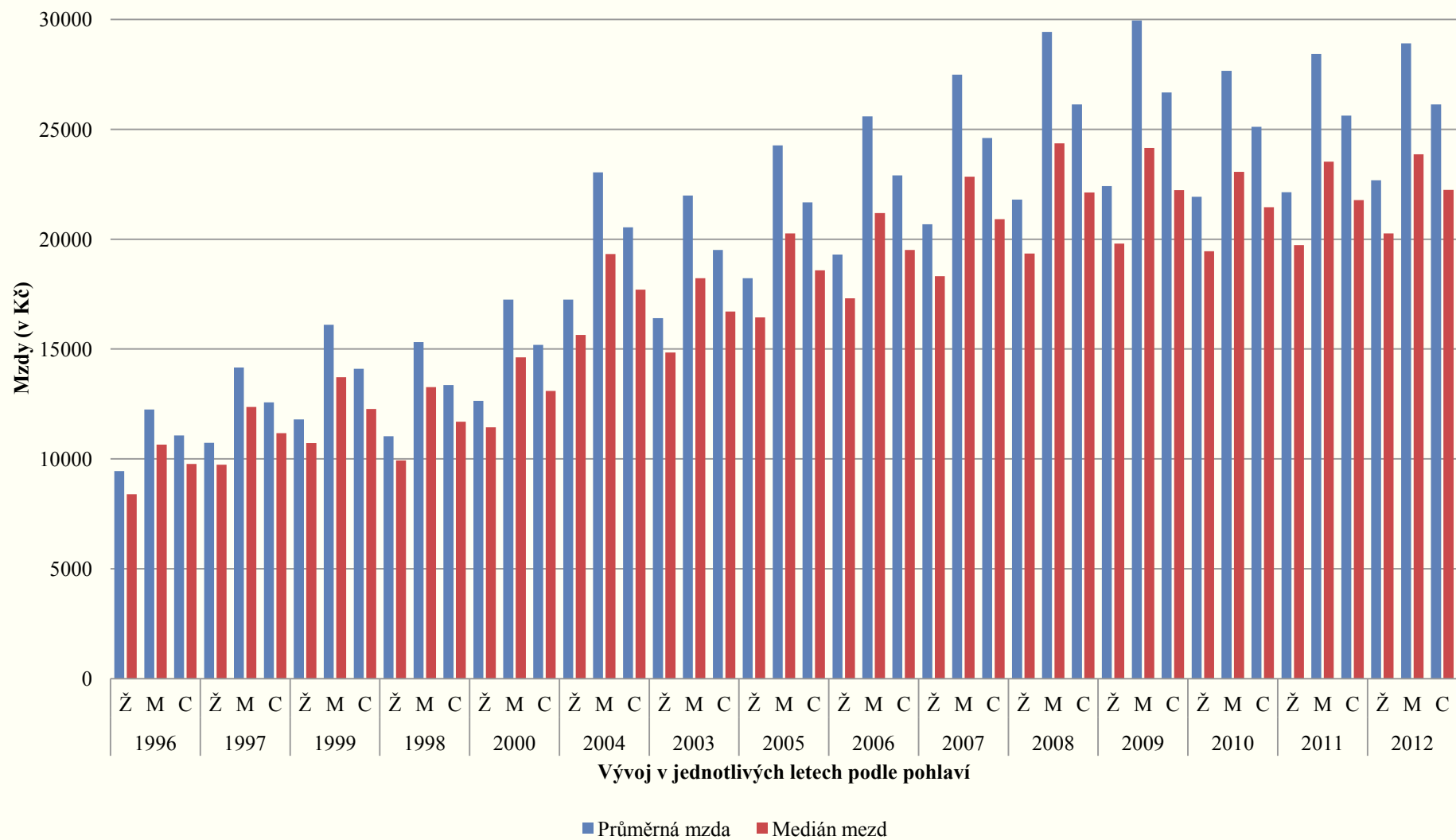
v Kč

Ukazatel	1996	1997	1999	1998	2000	2004	2003	2005	2006	2007	2008*	2009	2010	2011**	2012
Ženy															
Průměrná mzda	9 449	10 730	11 793	11 036	12 641	17 256	16 404	18 221	19 305	20 684	21 798	22 414	21 931	22 133	22 683
Medián mezd	8 400	9 740	10 721	9 938	11 436	15 645	14 838	16 443	17 310	18 322	19 343	19 797	19 453	19 731	20 267
Muži															
Průměrná mzda	12 245	14 166	16 109	15 323	17 251	23 044	21 983	24 271	25 593	27 489	29 429	29 953	27 660	28 431	28 916
Medián mezd	10 650	12 370	13 717	13 271	14 623	19 329	18 221	20 265	21 185	22 850	24 367	24 158	23 059	23 533	23 868
Celkem															
Průměrná mzda	11 069	12 572	14 097	13 361	15 187	20 545	19 510	21 674	22 908	24 604	26 135	26 677	25 116	25 625	26 133
Medián mezd	9 770	11 170	12 278	11 693	13 100	17 706	16 707	18 589	19 512	20 908	22 123	22 229	21 453	21 782	22 239
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné															
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	77,2	75,7	73,2	72,0	73,3	74,9	74,6	75,1	75,4	75,2	74,1	74,8	79,3	77,8	78,4
	78,9	78,7	78,2	74,9	78,2	80,9	81,4	81,1	81,7	80,2	79,4	81,9	84,4	83,8	84,9

* Údaje za rok 2008 byly přepočteny na základě aktualizovaného váhového schématu vycházejícího z nové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.

** Od roku 2011 změna metodiky výpočtu – viz. vysvětlivky v úvodu této části kapitoly, údaje za rok 2010 byly přepočteny v nové metodice

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd (v Kč)



PŘÍLOHA Č. 13: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ - PRŮMĚRNÁ MZDA

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

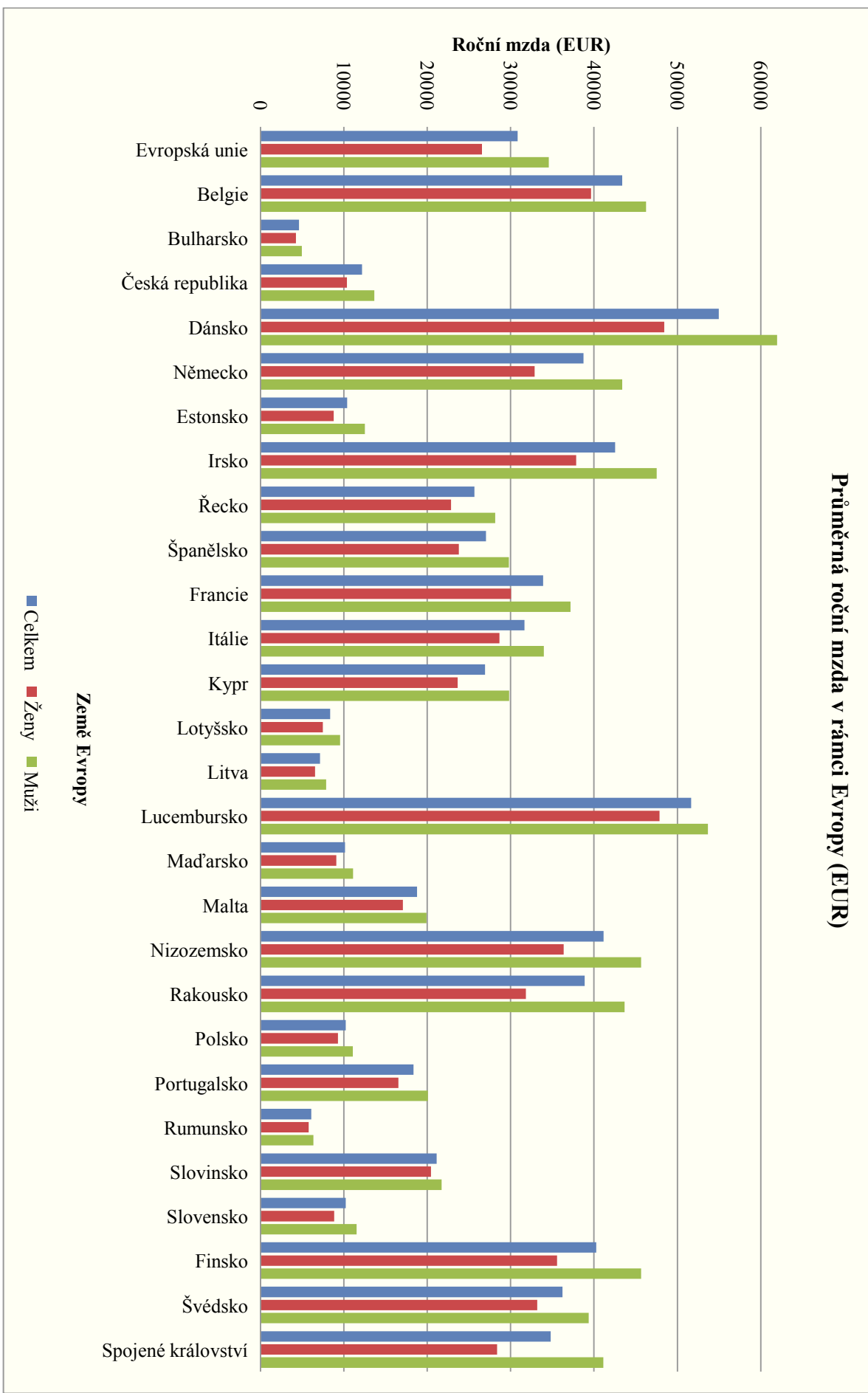
Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

Pramen: SES 2010, Eurostat, 9.7.2013

Země	Celkem	Ženy	Muži	GPG (v %)
Evropská unie	30 833	26 564	34 580	23,18
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50
Česká republika	12 183	10 364	13 655	24,10
Dánsko	54 970	48 431	61 959	21,83
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89
Irsko	42 546	37 873	47 519	20,30
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66
Kypr	26 926	23 654	29 821	20,68
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86
Maďarsko	10 139	9 109	11 120	18,08
Malta	18 794	17 093	19 911	14,15
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09
Polsko	10 233	9 287	11 089	16,25
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71
Rumunsko	6 098	5 800	6 359	8,79
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07
Švédsko	36 222	33 196	39 380	15,70
Spojené království	34 817	28 386	41 119	30,97

Pozn: NACE Rev.2 B až S bez O, podniky s více než 10 zaměstnanci

Průměrná roční mzda v rámci Evropy (EUR)



PŘÍLOHA Č. 14: PODNIKATELÉ PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN A VZDĚLÁNÍ

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

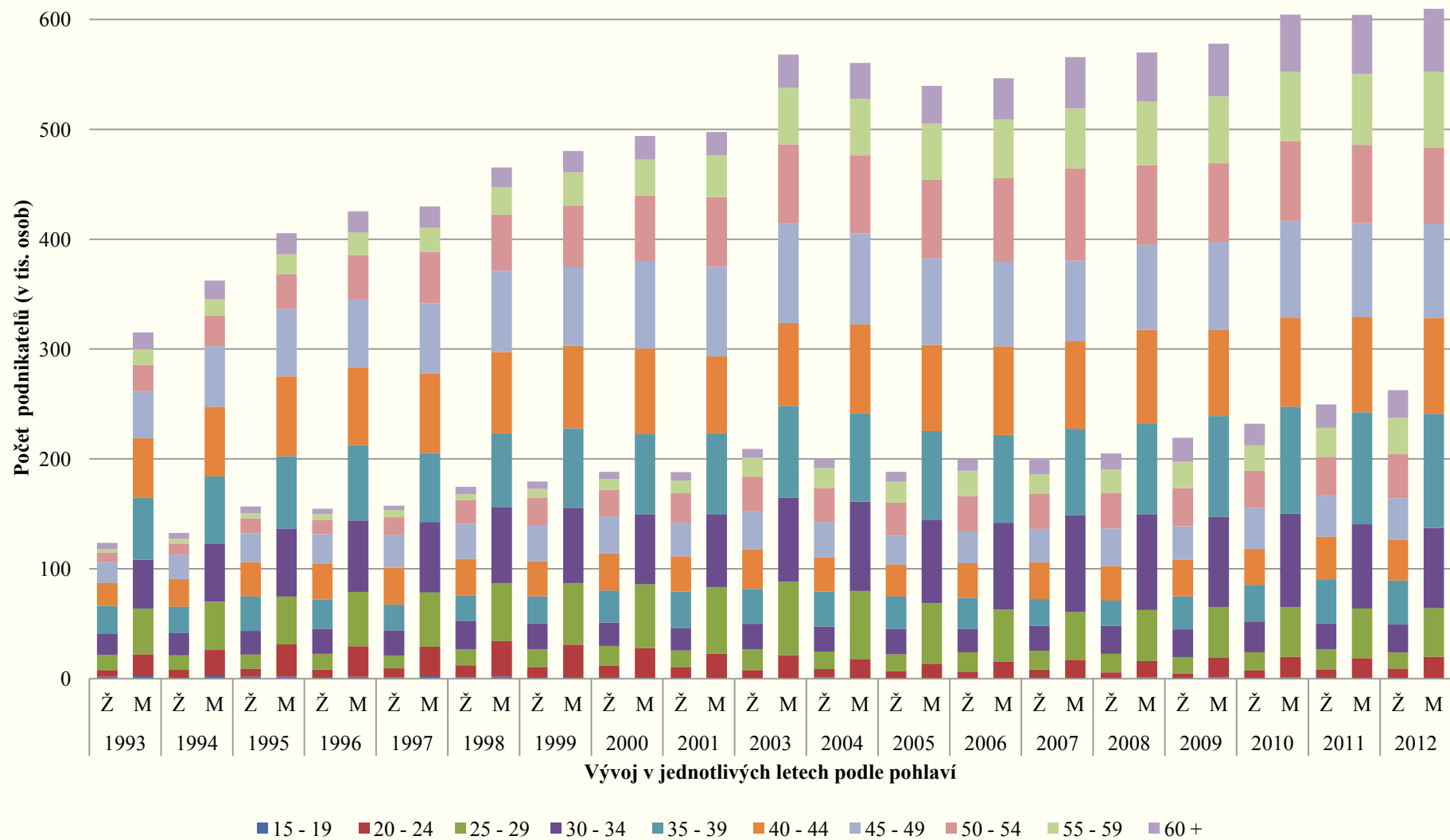
Podnikatelé v civilním sektoru NH podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

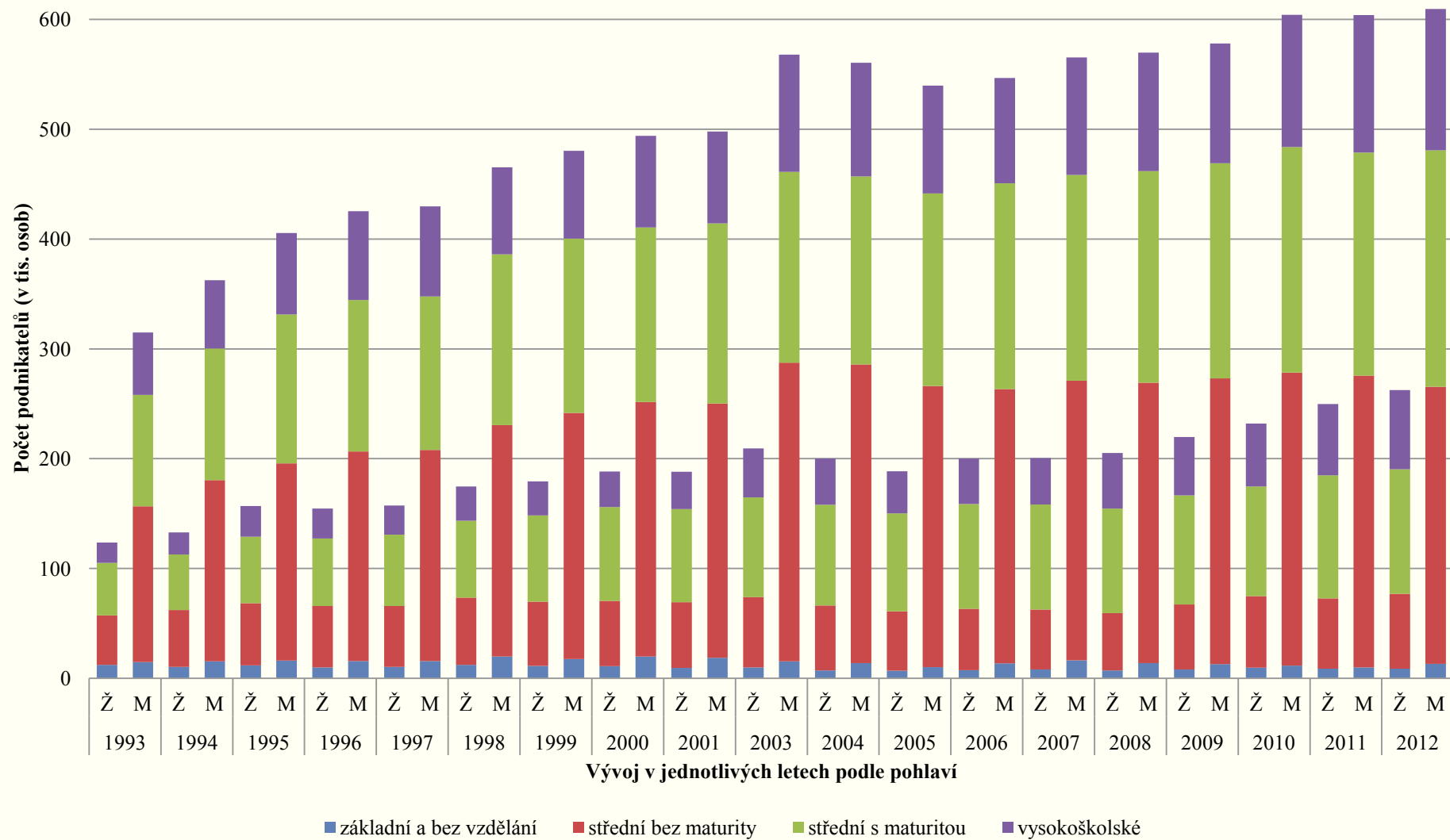
v tis. osob

v tis. osob																				Rozdíl			
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 - 1993		2012 - 2011	
																				abs. v tis./	v %	abs. v tis./	v %
Ženy	123,6	132,8	156,9	154,6	157,4	174,7	179,4	188,3	188,0	209,5	200,0	188,5	200,1	200,6	205,3	219,8	232,0	249,7	262,7	139,1	112,5	13,0	5,2
věková skupina:																							
15 - 19	1,8	0,8	1,7	0,9	1,2	1,3	1,0	0,9	0,6		1,1			0,7			0,6	0,9	0,5	-1,3	-70,4	-0,4	-40,2
20 - 24	5,9	7,3	7,3	7,4	8,3	10,8	9,6	11,0	10,0	7,8	7,7	6,8	6,5	7,5	5,8	4,9	7,2	7,8	8,6	2,7	45,7	0,8	10,9
25 - 29	13,8	13,4	12,9	14,3	11,6	14,4	16,2	17,9	15,2	19,1	16,0	15,3	17,6	17,2	16,8	14,9	16,2	17,9	14,7	1,0	7,1	-3,2	-17,6
30 - 34	19,8	20,2	21,6	22,5	22,8	25,7	23,5	21,2	20,0	23,1	22,7	23,1	20,9	22,8	25,6	25,1	28,1	24,0	25,4	5,7	28,6	1,4	6,0
35 - 39	24,9	24,1	31,4	27,0	23,4	23,5	24,8	29,3	33,7	31,7	31,9	29,4	28,3	24,4	23,0	30,1	33,3	40,0	39,9	15,0	60,2	-0,1	-0,2
40 - 44	20,9	25,2	31,1	32,8	33,7	33,4	32,0	33,5	31,9	35,8	30,9	29,0	31,8	33,2	31,5	33,1	32,9	38,7	36,9	15,9	76,0	-1,8	-4,7
45 - 49	18,9	22,1	26,3	26,5	29,6	32,0	32,7	33,8	30,1	34,1	32,4	26,5	28,1	30,4	34,1	30,6	37,4	37,4	38,1	19,2	101,7	0,7	1,8
50 - 54	8,6	10,1	13,7	12,7	16,4	21,3	24,9	24,2	27,3	32,2	30,5	30,1	33,0	32,0	32,6	34,7	33,7	35,3	40,5	32,0	372,9	5,2	14,8
55 - 59	3,3	4,4	4,6	5,7	6,5	5,6	8,0	9,8	11,3	17,3	18,4	18,8	23,0	18,2	21,1	24,2	23,0	26,5	32,6	29,3	892,7	6,1	22,9
60 +	5,7	5,4	6,3	4,7	3,9	6,6	6,7	6,5	7,9	7,9	8,4	9,1	10,6	14,3	14,6	21,8	19,6	21,3	25,4	19,6	343,2	4,1	19,1
Muži	315,2	362,4	405,5	425,4	429,8	465,3	480,3	494,0	497,9	568,6	560,7	539,7	546,6	565,6	569,8	578,0	604,4	604,1	609,7	294,6	93,5	5,6	0,9
věková skupina:																							
15 - 19	2,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,0	1,0	0,8				0,7	0,7	1,1	1,3	1,1	0,6	0,5	-1,9	-78,7	-0,1	-16,1	
20 - 24	19,8	23,9	29,1	27,7	26,8	32,2	30,1	27,1	23,0	21,4	17,5	13,3	14,7	16,2	15,0	18,1	18,7	18,1	19,4	-0,4	-2,0	1,3	7,4
25 - 29	41,4	44,0	43,6	49,4	49,2	52,9	55,6	58,1	60,2	66,7	62,5	55,5	47,5	43,7	46,3	45,9	45,2	45,2	44,2	2,7	6,6	-1,0	-2,3
30 - 34	44,7	52,4	61,5	65,0	64,2	69,2	68,8	63,3	66,7	76,6	81,3	75,9	79,1	88,0	86,9	82,0	85,3	76,7	73,3	28,6	64,1	-3,4	-4,4
35 - 39	56,3	61,7	66,1	68,7	62,8	66,9	72,3	73,7	73,4	83,5	80,0	80,7	79,8	78,7	82,5	91,7	97,4	101,9	103,6	47,3	84,1	1,7	1,6
40 - 44	54,2	63,3	72,7	70,9	72,4	74,0	75,1	77,5	70,2	75,6	81,0	78,5	80,8	79,8	85,8	78,7	80,5	86,5	87,4	33,1	61,1	0,9	1,0
45 - 49	42,8	55,2	61,2	62,0	63,7	73,8	71,6	79,8	81,5	90,0	82,9	78,7	77,1	73,3	77,2	79,9	88,5	85,7	86,0	43,2	100,8	0,3	0,3
50 - 54	23,9	28,0	32,1	40,0	46,9	51,4	56,3	59,6	63,5	72,4	71,2	71,5	75,9	83,8	72,5	71,6	72,8	71,4	69,1	45,2	189,1	-2,3	-3,2
55 - 59	14,3	14,5	17,7	20,3	22,1	24,7	30,0	32,6	37,7	51,6	51,3	51,1	53,5	54,8	57,8	60,7	62,9	64,6	69,2	54,9	383,2	4,6	7,1
60 +	15,3	17,2	19,3	19,5	19,2	18,1	19,6	21,6	21,4	30,3	32,7	34,4	37,6	46,6	44,7	48,3	52,1	53,6	57,1	41,8	272,6	3,5	6,5
Ženy	123,6	132,8	156,9	154,6	157,4	174,7	179,4	188,3	188,0	209,5	200,0	188,5	200,1	200,6	205,3	219,8	231,9	249,7	262,5	138,9	112,4	12,8	5,1
vzdělání:																							
základní a bez																							
vzdělání	12,2	10,3	11,8	9,9	10,3	12,2	11,3	11,1	9,4	9,8	7,1	6,9	7,3	8,1	7,1	8,2	9,7	8,8	8,7	-3,4	-28,2	-0,1	-0,8
střední bez	45,2	51,9	56,7	56,0	55,6	61,2	58,5	59,4	59,8	64,1	59,3	54,1	56,0	54,4	52,3	59,0	65,3	63,9	68,2	23,1	51,1	4,3	6,8
maturity	47,8	50,5	60,5	61,4	64,9	70,1	78,7	85,5	84,8	90,9	91,6	89,3	95,3	95,8	95,3	99,4	99,7	112,0	113,3	65,5	137,1	1,3	1,2
střední s	18,5	20,1	27,9	27,4	26,6	31,2	31,0	32,3	34,0	44,6	42,0	38,2	41,4	42,3	50,6	53,2	57,3	64,9	72,2	53,8	290,9	7,3	11,3
maturitou																							
vysokoškolské																							
Muži	315,2	362,4	405,5	425,4	429,8	465,3	480,3	494,0	497,9	568,6	560,7	539,7	546,6	565,6	569,7	578,0	604,2	604,1	609,5	294,3	93,4	5,4	0,9
vzdělání:																							
základní a bez																							
vzdělání	14,7	15,5	16,2	15,7	15,7	19,9	17,6	19,9	18,7	15,4	13,8	10,2	13,6	16,3	13,9	12,9	11,6	10,0	13,1	-1,6	-10,7	3,1	31,2
střední bez	141,9	164,9	179,5	190,7	192,3	210,8	224,1	231,7	231,4	272,2	272,0	256,0	249,8	254,7	255,3	260,2	266,8	265,7	252,3	110,4	77,8	-13,4	-5,0
maturity	101,4	119,9	135,6	138,1	139,7	155,3	158,6	159,0	164,2	173,6	171,3	175,4	187,4	187,6	192,7	196,0	205,5	203,2	215,4	114,0	112,4	12,2	6,0
střední s	57,0	62,1	74,2	80,9	82,1	79,3	80,0	83,3	83,5	106,7	103,4	98,1	95,8	107,0	107,8	108,9	120,3	125,2	128,7	71,7	125,7	3,5	2,8
maturitou																							
vysokoškolské																							

Podnikatelé podle věkových skupin (v tis. osob)



Podnikatelé podle vzdělání (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 15: PODNIKATELÉ PODLE CZ-NACE

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Podnikatelé v civilním sektoru NH podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

v tis. osob

Podnikatelé v civilním sektoru		1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012
CZ-NACE								
Ženy								
Celkem		123,6	156,9	188,3	188,5	232,0	249,7	262,7
A	Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	5,2	7,0	6,5	5,2	5,2	7,4	6,0
B	Těžba a dobývání	.	.	-	.	.	-	-
C	Zpracovatelský průmysl	19,6	19,8	17,0	15,8	14,8	17,9	14,7
D	Výroba a rozvod elektřiny plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	.	.	.	-	.	.	.
E	Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví	3,4	2,6	4,4	1,6	3,2	3,9	4,3
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	37,4	51,7	55,7	43,0	42,0	43,3	46,2
H	Doprava a skladování	2,5	2,1	3,2	3,8	2,0	2,0	2,1
I	Ubytování, stravování a pohostinství	8,0	8,8	11,0	11,9	12,0	12,3	13,1
J	Informační a komunikační činnosti	1,8	2,7	2,6	3,3	6,1	6,4	3,2
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	0,5	2,0	5,5	9,3	13,1	14,6	15,4
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1,5	0,9	1,9	3,1	5,3	4,9	8,4
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	12,3	15,9	24,2	25,0	41,2	45,4	44,2
N	Administrativní a podpůrné činnosti	6,4	8,6	12,1	12,6	7,2	8,7	8,1
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0,9	0,7	.	1,1	1,1	0,6	0,7
P	Vzdělávání	1,8	3,3	3,2	4,4	6,2	9,1	11,5
Q	Zdravotní a sociální péče	5,8	11,2	12,6	15,3	20,1	19,7	22,1
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	2,3	2,5	4,7	5,3	5,9	6,3	7,3
S	Ostatní	13,1	16,4	22,9	27,0	34,2	34,1	41,4
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácn. produk. blíže neurč. výrobky a služby pro vl. potřebu	0,6	.	-	.	11,8	12,8	14,1
U	Exteritoriální organizace a instituce	-	.	.	.	-	-	-
Nezjištěno		-	-	-	-	-	.	-

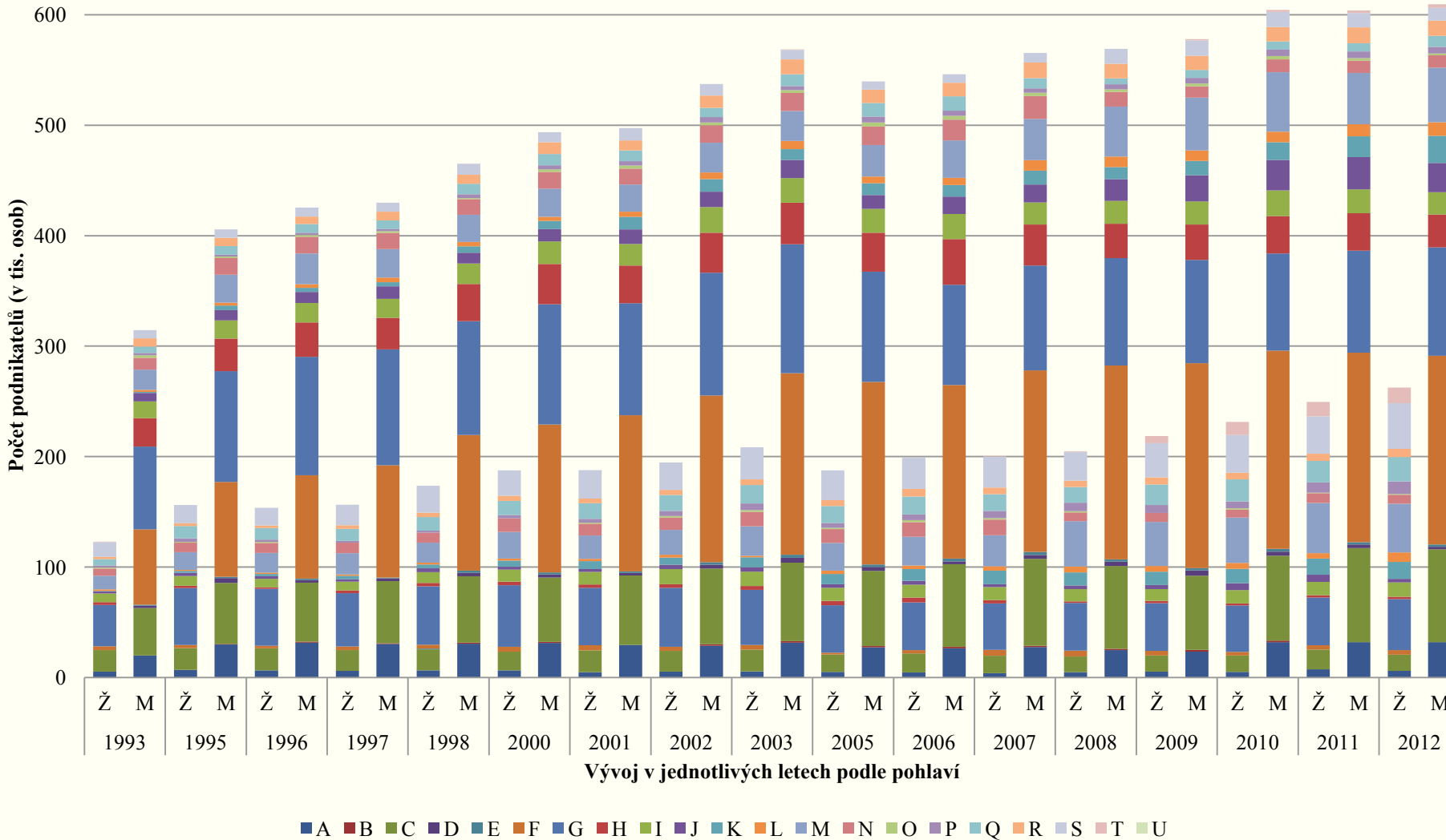
Podnikatelé v civilním sektoru NH podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)

Pramen: ČSÚ

v tis. osob

Podnikatelé v civilním sektoru		1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012
CZ-NACE								
Muži								
Celkem		315,2	405,7	494,0	539,7	604,4	604,1	609,7
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	20,0	29,9	31,4	27,3	31,9	32,1	32,0
B	Těžba a dobývání	.	0,6	0,8	1,1	1,4	.	.
C	Zpracovatelský průmysl	42,9	55,3	58,2	68,2	76,9	85,1	84,1
D	Výroba a rozvod elektřiny plynu, tepla a klimatizovaného	2,1	4,2	3,0	3,4	3,8	3,2	2,3
E	Zásobování vodou, činnosti souv. s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1,0	1,2	1,8	2,2	2,6	2,1	2,0
F	Stavebnictví	68,2	85,8	134,0	165,2	179,3	171,4	170,8
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	74,8	100,3	108,8	99,8	87,9	92,5	98,3
H	Doprava a skladování	25,8	29,6	36,4	35,4	34,0	33,9	29,7
I	Ubytování, stravování a pohostinství	15,0	16,6	20,5	21,5	23,3	21,7	20,0
J	Informační a komunikační činnosti	7,8	9,1	11,1	12,6	27,6	29,0	26,6
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	1,0	4,1	7,5	10,5	15,9	18,8	24,4
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1,7	2,6	3,7	6,2	9,6	11,0	12,4
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	18,3	25,4	25,6	28,5	53,9	46,3	49,3
N	Administrativní a podpůrné činnosti	10,7	14,9	15,1	16,6	11,5	11,3	11,3
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	2,3	1,4	2,2	3,8	2,9	2,2	1,5
P	Vzdělávání	2,2	1,7	3,8	5,4	5,8	6,0	6,0
Q	Zdravotní a sociální péče	5,8	7,7	10,1	12,2	7,5	7,4	10,1
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	7,5	7,6	10,8	12,1	12,9	14,5	13,8
S	Ostatní	7,4	7,5	8,9	7,6	13,9	12,9	11,5
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácn. produk. blíže neurč. výrobky a služby pro vl. potřeb.	.	-	-	-	1,9	2,3	3,3
U	Exteritoriální organizace a instituce	.	.	.	-	-	-	-
	Nezjištěno	-	-	-	-	-	.	-

Podnikatelé v civilním sektoru NH podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (v tis. osob)



PŘÍLOHA Č. 16: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ - ŽENY V PARLAMENTECH

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, 2013

Mezinárodní srovnání - zastoupení žen v parlamentech vybraných zemí ¹⁾

Zdroj: European Commission - Women and men in decision-making, 05/09/2013

Země	Počet křesel celkem ²⁾	Křesla obsazená ženami							
		2005 ³⁾		2010 ⁴⁾		2012 ⁵⁾		2013 ²⁾	
		Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
EU 27	9 626	2 001	21,5	2 247	23,6	2 404	25,3	2 526	26,2
v tom:									
Belgie	223	80	35,9	87	38,8	89	40,1	87	39,0
Bulharsko	240	51	21,3	53	22,1	55	23,0	55	22,9
Česká republika	281	41	14,7	58	20,7	57	20,3	57	20,3
Dánsko	182	68	40,2	68	37,6	73	40,8	72	39,6
Estonsko	101	18	18,0	23	22,8	21	21,0	21	20,8
Finsko	200	76	38,2	79	39,5	85	42,5	86	43,0
Francie	922	132	15,9	188	20,4	227	24,6	226	24,5
Irsko	226	32	14,3	35	15,5	43	18,9	44	19,5
Itálie	948	100	10,7	192	20,2	196	20,6	290	30,6
Kypř	56	9	16,4	7	12,5	6	10,7	7	12,5
Litva	141	32	22,9	27	19,1	32	23,7	34	24,1
Lotyšsko	100	21	21,2	19	19,0	23	23,0	23	23,0
Lucembursko	60	12	20,7	12	20,0	14	23,3	13	21,7
Maďarsko	386	34	8,8	34	8,8	35	9,1	36	9,3
Malta	70	6	9,4	6	8,7	6	8,7	10	14,3
Německo	689	205	30,0	218	31,5	224	32,5	230	33,4
Nizozemsko	225	79	35,4	87	38,7	84	37,5	83	36,9
Polsko	561	119	21,1	98	17,5	123	22,0	123	21,9
Portugalsko	230	58	25,3	70	30,4	67	29,1	69	30,0
Rakousko	245	77	31,4	72	29,4	71	29,0	69	28,2
Rumunsko	587	50	10,7	46	9,8	42	9,9	68	11,6
Řecko	300	39	13,0	51	17,0	63	21,0	63	21,0
Slovensko	150	26	17,4	24	16,0	28	18,7	28	18,7
Slovinsko	130	15	11,7	15	11,7	35	26,9	34	26,2
Spojené království	1 410	263	19,1	307	21,5	324	22,3	318	22,6
Španělsko	614	188	31,0	212	34,6	229	37,2	228	37,1
Švédsko	349	170	48,9	159	45,6	152	43,6	152	43,6
Ostatní země									
Bývalá jugoslávská republika									
Makedonie	123	x	x	41	34,2	39	31,7	42	34,1
Chorvatsko	150	x	x	38	24,8	39	25,8	39	26,0
Island	63	20	32,8	26	41,3	25	39,7	25	39,7
Lichtenštejnsko	25	6	25,0	6	24,0	6	24,0	5	20,0
Norsko	169	59	35,5	66	39,1	67	39,6	66	39,1
Srbsko	250	x	x	56	22,4	81	32,4	83	33,2
Turecko	548	24	4,4	48	8,9	79	14,4	79	14,4

¹⁾ Křesla v obou komorách parlamentu

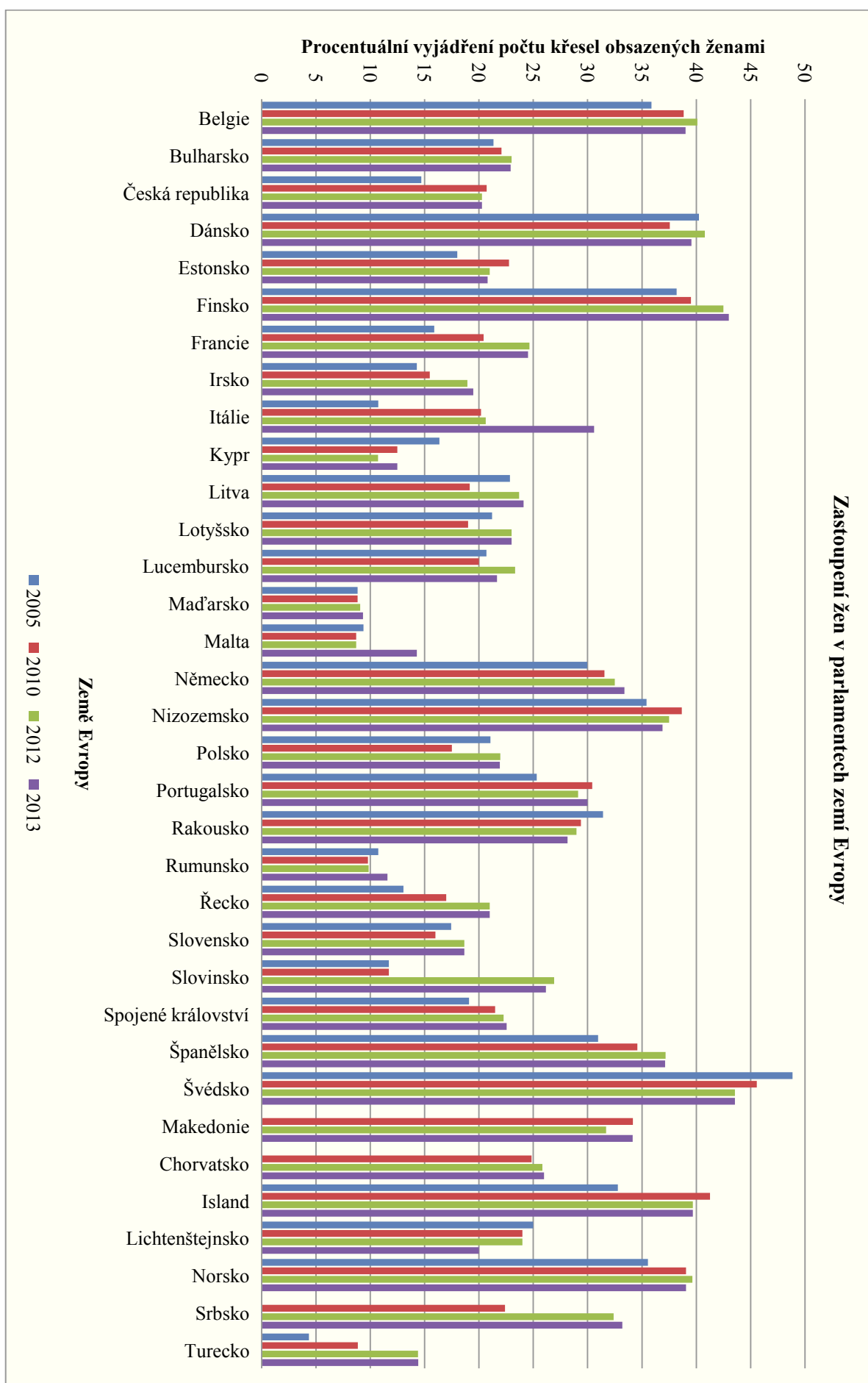
²⁾ Data za květen 2013

³⁾ Data za 4. čtvrtletí 2005

⁴⁾ Data za září až říjen 2010

⁵⁾ Data za listopad 2012

Zastoupení žen v parlamentech zemí Evropy



PŘÍLOHA Č. 17: VZHLED DOTAZNÍKU

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vážený pane/Vážená paní,

dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad ke zpracování diplomové práce na téma „*Zhodnocení postavení žen v podnikání v prostředí ČR*“. Dotazník je zcela anonymní a Vaše názory poslouží pouze pro účely řešení zmiňované práce.

Děkuji za Vaši pomoc a čas strávený vyplňováním tohoto dotazníku.

Bc. Martina Brňovjáková, studentka Ekonomické fakulty VŠB

Pokud není u otázky uvedeno jinak, vyberte prosím jen 1 odpověď’.

1 Základní informace

1.1 Pohlaví

- Muž
- Žena

1.2 Vaše věková kategorie

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

1.3 Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní škola
- Střední odborné učiliště
- Střední škola s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

2 Současné postavení žen

2.1 Myslíte si, že dnes mají ženy v ČR stejné příležitosti jako muži?

- Ano
- Ne

2.2 Pokud ne, v čem je podle Vás největší nerovnost?

2.3 Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? (Zaškrtněte vždy 1 z možností.)

Tvrzení	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti) je dnes vnímáno stejně jako v minulém století.				
Tradiční genderové role by, podle mého názoru, měly být zachovány.				
Ženy mají dispozice k vykonávání stejných profesí jako muži.				
Diskriminace žen v soukromém sektoru se ČR netýká.				
Uchazeči o zaměstnání jsou hodnoceni pouze podle individuálních schopností a praxe, nikoli podle pohlaví.				
Platové ohodnocení žen a mužů je na stejné pracovní pozici totožné.				
Počet pracovníků na vedoucích pozicích je z hlediska pohlaví přibližně stejný.				

2.4 Myslíte si, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány?

- Ano
- Ne

2.5 Pokud ano, která věková skupina žen je podle Vašeho názoru na trhu práce nejvíce znevýhodněná?

- do 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

3 Vnímání žen – podnikatelek

3.1 Měly by podle Vašeho názoru ženy zastávat vysoké manažerské funkce ve vedení podniků?

- Ano
- Ne

3.2 Myslíte si, že by měl být počet manažerek ve vedení podniku korigován legislativně?

- Ano
- Ne

3.3 Měly by podle Vašeho názoru ženy podnikat?

- Ano
- Ne

3.4 Setkal/a jste se s negativním přístupem k ženě-podnikatelce?

- Ano
- Ne

3.5 Jaké máte zkušenosti se ženami-podnikatelkami?

- Pozitivní
- Negativní
- Žádné
- Nevím

3.6 V jakém věkovém rozložení si myslíte, že ženy nejčastěji podnikají?

- do 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

3.7 Jaké jsou podle Vás nejčastější bariéry vstupu žen do podnikání? (Zde můžete vybrat více možností.)

- Neochota spolupráce se ženami.
- Vnímání žen jako méně schopných podnikatelek.
- Menší vrozená dravost žen (neprůbojnost).
- Větší strach žen z neúspěchu a možných existenčních problémů.
- Převažující tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti).
- Horší přístup k finančním prostředkům.
- Nedostatečná podpora ze strany státu.
- Jiné:

3.8 Znáte ze svého okolí ženu-podnikatelku?

- Ano
- Ne

3.9 Pokud ano, jak vnímáte její postavení?

- Kladně, nemá v této souvislosti žádné problémy.
- Spíše kladně, ale nemá to snadné.
- Spíše záporně, vyskytly se v této souvislosti problémy.
- Záporně, má v tomto směru veskrze samé problémy.

3.10 Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? (Zaškrtněte vždy 1 z možností.)

Tvrzení	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Vstup do podnikání je pro obě pohlaví stejně náročný.				
Muži mají pro podnikání lepší předpoklady.				
Ženy mají šanci prosadit se v podnikání i v ryze mužských oborech.				
Ženy – podnikatelky se své rodině dostatečně nevěnují.				
Muži – podnikatelé se své rodině dostatečně nevěnují.				
Vztahy žen – podnikatelek nemají dlouhého trvání.				
Vztahy mužů – podnikatelů nemají dlouhého trvání.				
Ženy, které se rozhodnou podnikat, jsou přehnaně ambiciózní.				
Ženy – podnikatelky jsou vnímány jako feministky.				
Nezáleží na tom, zda je obchodním partnerem žena či muž.				
Pokud si podnikatel vybírá pracovního partnera pro budoucí spolupráci, vybere většinou muže.				

4 Místo pro Vaše podněty a postřehy

PŘÍLOHA Č. 18: KOMPLETNÍ VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Vysvětlivky

1) Pohlaví

M - muž, Ž - žena

2) Vaše věková kategorie

1 - do 20 let, 2 - 21 - 30 let, 3 - 31 - 40 let, 4 - 41 - 50 let, 5 - 51 - 60 let, 6 - nad 60 let

3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

1 - Základní škola, 2 - Střední odborné učiliště, 3 - Střední škola s maturitou, 4 - Vyšší odborná škola, 5 - Vysoká škola

4) Myslíte si, že dnes mají ženy v ČR stejné příležitosti jako muži?

1 - Ano, 0 - Ne

5) Pokud ne, v čem je podle Vás největší nerovnost?

6) Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními?

4 - Rozhodně souhlasím, 3 - Spíše souhlasím, 2 - Spíše nesouhlasím, 1 - Rozhodně nesouhlasím

6a) Tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti) je dnes vnímáno stejně jako v minulém století.

6b) Tradiční genderové role by, podle mého názoru, měly být zachovány.

6c) Ženy mají dispozice k vykonávání stejných profesí jako muži.

6d) Diskriminace žen v soukromém sektoru se ČR netýká.

6e) Uchazež o zaměstnání jsou hodnoceni pouze podle individuálních schopností a praxe, nikoli podle pohlaví.

6f) Platové ohodnocení žen a mužů je na stejné pracovní pozici totožné.

6g) Počet pracovníků na vedoucích pozicích je z hlediska pohlaví přibližně stejný.

7) Myslíte si, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány?

1 - Ano, 0 - Ne

8) Pokud ano, která věková skupina žen je podle Vašeho názoru na trhu práce nejvíce znevýhodněná?

1 - do 30 let, 2 - 31 - 40 let, 3 - 41 - 50 let, 4 - 51 - 60 let, 5 - nad 60 let

9) Měly by podle Vašeho názoru ženy zastávat vysoké manažerské funkce ve vedení podniků?

1 - Ano, 0 - Ne

10) Myslíte si, že by měl být počet manažerek ve vedení podniku korigován legislativně?

1 - Ano, 0 - Ne

11) Měly by podle Vašeho názoru ženy podnikat?

1 - Ano, 0 - Ne

12) Setkal/a jste se s negativním přístupem k ženě-podnikatelce?

1 - Ano, 0 - Ne

13) Jaké máte zkušenosti se ženami-podnikatelkami?

1 - Pozitivní, 2 - Negativní, 3 - Žádné, 4 - Nevím

14) V jakém věkovém rozložení si myslíte, že ženy nejčastěji podnikají?

1 - do 30 let, 2 - 31 - 40 let, 3 - 41 - 50 let, 4 - 51 - 60 let, 5 - nad 60 let

15) Jaké jsou podle Vás nejčastější bariéry vstupu žen do podnikání?

- 1 - Neochota spolupráce se ženami.
- 2 - Vnímání žen jako méně schopných podnikatelek.
- 3 - Menší vrozená dravost žen (neprůbojnost).
- 4 - Větší strach žen z neúspěchu a možných existenčních problémů.
- 5 - Převažující tradiční vnímání genderových rolí (muž jako živitel a žena v domácnosti).
- 6 - Horší přístup k finančním prostředkům.
- 7 - Nedostatečná podpora ze strany státu.
- 8 - Jiné.

16) Znáte ze svého okolí ženu-podnikatelku?

1 - Ano, 0 - Ne

17) Pokud ano, jak vnímáte její postavení?

1 - Kladně, nemá v této souvislosti žádné problémy., 2 - Spíše kladně, ale nemá to snadné., 3 - Spíše záporně, vyskytly se v této souvislosti problémy., 4 - Záporně, má v tomto směru veskrze samé problémy.

18) Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními?

4 - Rozhodně souhlasím, 3 - Spíše souhlasím, 2 - Spíše nesouhlasím, 1 - Rozhodně nesouhlasím

18a) Vstup do podnikání je pro obě pohlaví stejně náročný.

18b) Muži mají pro podnikání lepší předpoklady.

18c) Ženy mají šanci prosadit se v podnikání i v ryze mužských oborech.

18d) Ženy – podnikatelky se své rodině dostatečně nevěnují.

18e) Muži – podnikatelé se své rodině dostatečně nevěnují.

18f) Vztahy žen – podnikatelek nemají dlouhého trvání.

18g) Vztahy mužů – podnikatelů nemají dlouhého trvání.

18h) Ženy, které se rozhodnou podnikat, jsou přehnaně ambiciózní.

18i) Ženy – podnikatelky jsou vnímány jako feministky.

18j) Nezáleží na tom, zda je obchodním partnerem žena či muž.

18k) Pokud si podnikatel vybírá pracovního partnera pro budoucí spolupráci, vybere většinou muže.

19) Místo pro Vaše podněty a postřehy.

Č.	1	2	3	4	6a	6b	6c	6d	6e	6f	6g	7	8	9	10	11	12	13
1	Ž	4	2	0	1	1	3	2	2	1	1	0	5	1	0	1	0	3
2	Ž	2	5	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
3	Ž	2	5	0	3	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	0	3
4	M	4	2	1	3	2	2	2	3	2	2	0		1	0	1	0	1
5	Ž	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	0	1	0	1
6	M	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	0		1	0	1	0	1
7	Ž	2	5	0	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1
8	M	2	5	1	3	2	3	2	2	3	3	0		1	0	1	0	1
9	Ž	2	5	1	1	1	2	2	3	2	2	0		1	0	1	0	3
10	M	2	5	0	2	3	1	2	3	2	1	0		0	0	1	0	1
11	M	2	5	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	0	0	0	0	3
12	Ž	2	5	1	1	2	2	2	2	2	3	0	5	1	0	1	0	3
13	Ž	2	5	0	1	1	3	3	2	4	3	1	1	1	0	1	0	1
14	M	2	5	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1
15	M	2	5	1	3	3	3	2	2	2	2	0		1	0	1	0	3
16	Ž	2	5	1	2	1	3	3	3	2	1	0		1	0	1	0	1
17	Ž	2	5	0	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	0	1	0	1
18	Ž	2	5	1	1	1	4	4	3	1	4	0	4	1	0	1	0	4
19	Ž	2	5	0	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	0	1	0	3
20	M	2	5	1	2	3	3	2	2	2	1	0		1	0	1	0	1
21	Ž	2	5	0	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
22	Ž	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
23	Ž	2	3	0	2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1
24	Ž	2	5	0	2	1	3	3	3	4	2	1	4	1	1	1	0	4
25	Ž	2	5	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	0	1	0	4
26	Ž	2	5	0	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
27	Ž	2	5	0	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	1	1	1	4
28	M	2	5	1	2	2	3	3	2	2	2	0		1	0	1	0	1
29	Ž	2	5	1	2	3	2	2	3	1	1	1	4	1	0	1	0	1
30	Ž	1	5	0	1	1	4	1	2	1	2	1	3	1	0	1	1	1
31	Ž	2	5	1	2	3	3	3	2	4	1	1	4	0	0	1	0	3
32	Ž	2	5	0	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	0	1	0	1
33	Ž	2	5	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1
34	Ž	2	5	1	2	2	2	2	3	3	3	0		1	0	1	0	1
35	Ž	2	5	0	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	0	1	0	1
36	Ž	2	5	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	0	1	0	1
37	M	2	5	0	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	0	1	0	3
38	Ž	2	5	0	2	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1
39	Ž	2	5	0	4	2	3	1	1	1	1	1	3	1	0	1	1	1
40	Ž	2	5	0	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1
41	Ž	2	5	0	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	Ž	2	5	0	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1
43	Ž	2	5	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	0	1	0	1
44	M	2	5	1	1	1	1	3	2	4	1	0		1	0	1	0	1
45	Ž	2	5	0	3	2	3	1	3	3	3	1	5	1	0	1	0	1
46	M	2	5	0	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	0	1	0	3
47	Ž	2	5	0	2	1	4	3	2	1	1	1	5	1	0	1	0	1
48	M	2	5	1	2	4	2	3	3	3	1	0		0	0	0	0	4
49	Ž	2	5	0	3	3	4	2	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1
50	Ž	2	5	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
51	Ž	2	5	0	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1
52	Ž	4	5	1	1	2	1	3	3	3	2	0	1	1	0	1	0	4
53	Ž	2	5	0	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	0	1	0	3
54	Ž	2	5	0	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	0	1	0	1
55	Ž	2	5	0	1	1	3	1	2	4	4	1	1	1	0	1	0	3

56	Ž	2	5	0	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1	1
57	Ž	2	5	1	2	2	3	4	3	3	3	0		1	0	1	0	1
58	Ž	2	5	0	3	1	3	1	1	2	1	0		1	0	1	0	1
59	Ž	2	5	1	2	1	2	1	2	2	2	0		1	0	1	0	1
60	Ž	2	5	1	2	2	3	2	2	2	3	0		1	0	1	0	3
61	Ž	2	5	0	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	0	1	1	1
62	Ž	2	5	1	2	1	3	3	1	3	3	1	4	1	0	1	0	1
63	Ž	2	5	0	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	0	1	0	3
64	Ž	2	5	1	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	0	1	1	1
65	Ž	2	5	0	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	2
66	Ž	2	5	0	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
67	Ž	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
68	Ž	2	5	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	0	1	0	1
69	Ž	2	5	0	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1
70	Ž	2	5	0	2	2	1	2	2	1	1	1	4	1	0	1	0	1
71	Ž	2	5	0	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	0	1	1	1
72	Ž	2	5	1	1	3	4	4	1	2	2	1	1	1	0	1	0	3
73	Ž	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	4	1	0	1	0	3
74	Ž	2	5	0	2	1	3	3	2	2	2	1	5	1	0	1	0	4
75	Ž	2	5	0	3	2	4	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	3
76	Ž	2	5	0	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1
77	Ž	2	5	0	3	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
78	Ž	2	4	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1
79	Ž	2	5	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1
80	Ž	2	5	1	2	2	3	3	4	3	2	1	4	1	0	1	0	1
81	Ž	1	3	0	1	3	2	2	3	3	2	0		1	0	1	0	1
82	Ž	2	5	0	1	1	2	3	2	1	1	1	4	1	0	1	0	1
83	Ž	2	5	0	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	0	1	1	1
84	Ž	2	5	0	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
85	Ž	2	5	0	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	4
86	Ž	2	5	0	1	2	3	2	3	2	1	1	4	1	0	1	1	2
87	Ž	2	5	1	3	2	3	2	3	2	2	0	4	1	0	1	0	1
88	Ž	2	5	1	3	2	3	3	3	2	2	0		1	0	1	0	1
89	Ž	2	5	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	0	1	0	1
90	Ž	2	5	0	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	0	1	0	1
91	Ž	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	3
92	Ž	2	5	1	1	1	2	2	2	3	2	0		0	0	0	1	2
93	M	2	5	1	2	2	3	3	3	2	2	0		1	0	1	0	4
94	M	2	5	1	3	4	2	2	3	3	2	0		1	0	1	1	1
95	Ž	2	5	0	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	0	1	0	1
96	Ž	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1
97	Ž	2	5	0	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0	1	0	4
98	Ž	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	3
99	M	2	5	1	1	1	2	2	4	3	2	0		1	0	1	0	1
100	Ž	2	5	1	2	3	3	3	3	3	2	0		1	0	1	0	1
101	Ž	2	5	0	2	4	2	2	2	3	2	1	4	1	0	1	0	3
102	Ž	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	0	1	0	1
103	Ž	2	5	1	2	2	3	2	3	3	3	0	3	1	0	1	0	1
104	Ž	2	5	1	2	1	3	2	3	3	3	0		1	0	1	0	3
105	Ž	2	5	0	3	1	4	1	1	1	2	1	4	1	0	1	1	1
106	Ž	2	5	0	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	3
107	M	2	5	0	2	2	3	3	3	1	2	1	4	1	0	1	0	1
108	M	2	5	0	3	3	3	2	1	2	1	1	4	1	0	1	0	1
109	Ž	2	5	0	2	1	2	2	2	1	2	1	4	1	0	1	0	3
110	Ž	2	5	0	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1
111	Ž	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	0	1	1	1	1	1	3

112	M	5	5	1	2	2	1	2	1	2	1	1	4	1	0	1	0	4
113	Ž	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	0	1	0	3
114	M	4	3	1	1	2	1	3	3	3	2	0		1	0	1	0	1
115	Ž	5	1	1	1	1	3	3	4	2	2	1	4	1	0	1	0	1
116	Ž	5	4	0	2	1	2	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
117	Ž	1	3	0	2	1	3	1	2	1	1	1	4	1	0	1	0	4
118	M	5	1	0	2	2	2	2	2	2	1	1	4	0	0	1	0	4
119	M	4	3	0	2	3	1	3	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
120	M	4	3	1	2	1	2	4	4	3	1	1	1	1	0	1	0	1
121	M	5	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	0	1	0	3
122	M	4	2	0	1	2	2	2	1	1	2	1	4	1	0	1	0	1
123	M	5	5	0	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	1	1	2
124	M	4	5	1	2	3	2	2	3	3	2	0		0	1	1	1	4
125	M	4	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	3	0	1	1	1	4
126	M	5	2	0	1	1	4	2	4	2	1	1	4	1	1	1	0	1
127	M	4	3	0	2	3	4	4	4	2	2	0		1	0	1	0	1
128	M	5	2	1	2	3	2	3	4	2	3	0		1	1	1	0	1
129	M	4	2	1	2	2	2	3	4	2	3	1	1	1	0	1	0	1
130	M	5	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	4	1	1	1	0	3
131	M	5	2	1	1	1	2	2	3	2	2	0		1	0	1	0	1
132	M	3	2	0	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	0	1
133	M	4	3	1	2	3	3	3	2	3	2	0		1	0	1	0	3
134	M	5	3	1	2	2	3	3	2	2	2	0	3	1	0	1	0	3
135	M	4	3	1	2	2	3	3	3	3	2	0		1	0	1	0	1
136	M	4	3	1	3	3	2	3	2	2	1	0		1	0	1	0	3
137	Ž	2	5	1	2	1	3	2	3	3	3	0		1	0	1	1	1
138	Ž	1	3	1	3	4	3	3	3	2	2	0	3	1	1	1	0	3
139	Ž	2	4	0	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	0	1	0	3
140	Ž	2	3	0	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	3
141	Ž	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	0		1	0	1	0	3
142	Ž	1	3	1	2	1	4	4	4	1	4	0	5	1	0	1	0	1
143	Ž	2	3	1	2	2	2	1	3	3	4	0		1	0	1	0	1
144	Ž	1	3	0	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1
145	Ž	1	3	0	2	1	4	3	2	2	2	1	1	1	0	1	0	1
146	M	1	3	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	0	1	0	1
147	Ž	1	3	0	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1
148	Ž	1	3	0	2	3	2	3	2	2	1	0		1	0	1	0	3
149	M	1	3	1	4	3	3	3	2	3	3	1	4	1	0	1	0	4
150	Ž	2	3	0	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	0	1	1	1
151	M	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	0		1	0	1	0	1
152	Ž	1	3	1	2	2	3	4	3	2	2	0		1	0	1	1	4
153	Ž	1	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
154	Ž	1	3	0	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	0	1	0	1
155	Ž	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	0		1	0	1	0	3
156	Ž	2	3	0	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1
157	Ž	1	3	0	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3
158	Ž	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	0	4	1	1	1	0	4
159	Ž	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	0		1	0	1	0	1
160	Ž	1	3	0	2	2	4	2	3	2	2	1	2	1	1	1	0	3
161	Ž	2	3	0	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	0	1	0	3
162	Ž	1	3	0	4	4	3	2	2	1	3	1	1	1	0	1	1	1
163	Ž	1	3	1	1	1	4	2	3	3	2	1	1	1	1	1	0	1
164	Ž	1	3	0	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	0	1	1	3
165	Ž	1	3	0	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	0	1	0	3
166	Ž	1	3	0	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	0	1	0	4
167	Ž	2	3	0	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	1

168	Ž	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	5	0	0	1	0	1
169	Ž	1	3	0	2	1	4	1	2	1	1	1	4	1	0	1	1	1
170	Ž	1	3	0	1	1	2	2	2	2	2	1	4	1	0	1	1	1
171	Ž	2	3	0	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	0	1	1	1
172	Ž	1	3	0	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	0	1	0	4
173	Ž	2	3	0	3	1	2	1	2	1	1	1	3	1	0	1	1	1
174	Ž	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	0	1	1	0	1	0	3
175	Ž	1	3	0	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	0	1	0	3
176	Ž	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	0	5	1	0	1	0	3
177	Ž	1	3	1	2	2	3	2	2	2	3	0	4	1	0	1	1	1
178	Ž	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	4	1	0	1	0	3
179	Ž	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	4	1	0	1	1	4
180	Ž	1	3	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	3
181	Ž	1	3	0	1	3	2	4	1	3	2	0		1	1	1	0	1
182	Ž	1	3	0	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	0	1	0	3
183	Ž	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	0		1	0	1	0	3
184	Ž	1	3	0	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1
185	Ž	1	3	0	3	1	4	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	1
186	Ž	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4
187	M	1	3	0	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	3
188	Ž	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	0		1	0	1	0	3
189	Ž	1	3	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	4
190	Ž	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	0	4	1	0	1	0	1
191	M	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	0		1	1	1	0	3
192	M	2	3	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	0	0	0	0	2
193	Ž	4	3	0	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	4
194	Ž	2	3	0	2	4	3	2	3	3	3	1	1	1	0	1	0	1
195	Ž	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	0		1	0	1	1	1
196	M	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	0	1	0	1
197	Ž	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	0	1	0	4
198	Ž	1	3	0	2	4	1	2	3	1	2	1	3	0	1	0	0	2
199	Ž	1	3	1	3	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	0	1
200	M	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	0		1	0	1	1	1
201	M	3	5	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	3
202	M	1	3	0	3	4	1	2	2	1	1	1	4	0	0	1	0	3
203	Ž	1	3	0	2	1	4	3	2	2	1	0	1	1	0	1	0	3
204	Ž	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1
205	Ž	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	1	0	4
206	Ž	1	3	0	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	3
207	M	1	3	1	2	2	3	4	3	3	2	0		1	0	1	0	3
208	Ž	1	3	0	4	3	3	2	3	3	1	1	1	0	0	0	0	3
209	Ž	1	3	0	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	0	1	0	1
210	Ž	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	3
211	Ž	1	3	0	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
212	Ž	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	0	3
213	M	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	0	1	0	3
214	M	1	3	0	2	2	3	3	2	1	2	1	4	0	0	1	0	4
215	Ž	1	3	0	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1
216	Ž	1	3	0	2	3	1	2	2	1	1	1	4	1	0	1	1	4
217	Ž	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1	4
218	Ž	4	5	1	2	1	3	2	2	2	2	1	4	1	0	1	0	1
219	Ž	5	5	1	1	2	3	2	3	3	2	1	5	1	0	1	0	1
220	Ž	1	3	0	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	0	1	0	4
221	M	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	0	5	1	0	1	0	3

Č.	14	15	16	17	18a	18b	18c	18d	18e	18f	18g	18h	18i	18j	18k
1	2	4	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	1
2	2	2, 7	1	1	2	1	4	3	4	3	3	2	3	4	3
3	2	1, 2, 5, 7	0		3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2
4	2	4, 7	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
5	2	4	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
6	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	1, 2, 3, 4, 5	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	4	3
8	2	2, 3	1	1	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2
9	2	4	0		3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3
10	2	3, 8	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2
11	1	2, 3	0		3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4
12	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2
13	1	3, 4, 5	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2
14	2	4, 5	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2
15	3	4	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3
16	2	2, 3, 6	1	1	4	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2
17	2	3, 4	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	4	2
18	2	3	0		4	1	4	2	2	1	1	2	1	4	1
19	2	3, 4, 5	0		4	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3
20	3	3, 4	1	1	4	3	4	3	3	1	1	1	1	4	3
21	2	2, 4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
22	3	4	1	1	4	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3
23	2	2, 3, 4, 6	1	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2
24	2	2, 3, 4	1	2	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	3
25	3	3, 4	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3
26	2	1, 2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
27	2	3, 4, 6	0		3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3
28	2	2	1	1	4	1	3	2	2	2	2	1	1	4	2
29	3	4, 5	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	3
30	2	2	1	1	2	1	4	2	3	1	1	2	1	4	2
31	2	3, 4, 8	0		3	4	2	3	3	2	2	1	1	4	3
32	2	2, 5	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
33	2	2, 3, 6	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	2	4	3
34	2	2, 7	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3
35	2	1, 2, 4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3
36	2	3, 4	1	1	4	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2
37	2	2, 3, 4, 5	0		2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4
38	2	2, 5	1	1	4	2	4	1	1	2	2	1	1	4	2
39	2	1, 2, 3, 5, 6	1	2	2	3	4	1	1	2	2	1	3	1	4
40	2	2, 3, 4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
41	3	2, 4, 5, 7	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	4	3
42	2	1, 2, 3, 4, 5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
43	2	2, 4	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2
44	3	3	1	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
45	2	2, 4, 6	1	2	4	3	3	3	4	2	2	1	1	4	3
46	3	5	0		2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3
47	3	2, 5, 7	1	1	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3
48	3	2, 4	0		3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2
49	3	1, 2, 5	1	2	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3
50	2	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
51	3	1, 2, 4	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3
52	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2
53	2	1, 2, 5	0		3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
54	2	2, 3, 4	1	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	1	2

55	2	2, 5	0		3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3
56	2	2, 4, 5	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3
57	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3
58	2	2, 5	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	4	2
59	2	4	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
60	2	2, 5	0		4	1	3	3	3	2	3	1	1	2	3
61	2	5	0		3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2
62	2	1, 5, 8	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
63	2	2, 4	0		3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
64	2	1, 2, 3, 4	1	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
65	3	1, 2, 5, 7	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
66	2	2, 3, 4, 5	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3
67	2	1, 2, 4	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
68	3	2, 4, 5, 7	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3
69	2	1, 3, 5	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3
70	2	3, 4, 5	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
71	2	2, 3, 4	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3
72	3	1, 5	0		3	1	4	2	3	1	1	1	3	4	1
73	2	2, 3	0		4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3
74	2	2, 3, 4	0		3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
75	2	2, 5, 7	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	4	2
76	2	4	1	1	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3
77	2	2, 5	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	1	3
78	2	1, 2, 3, 4, 5, 7	1	1	4	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3
79	3	2, 4	1	1	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3
80	2	3, 5, 7	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	4	1
81	2	4, 5, 6	1	1	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1
82	2	1, 2, 3, 4	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4
83	2	2, 3, 5	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
84	2	1, 2, 3, 7	0		3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
85	2	1, 2, 5, 7	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4
86	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2
87	2	4, 5, 6, 7	1	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
88	2	2, 7	1	1	4	2	3	1	1	1	1	2	1	4	3
89	3	2, 4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	3
90	2	1, 2, 5	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3
91	2	2, 3, 5	0		2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
92	2	2, 3, 8	1	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	3
93	2	3, 4	1	1	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	1
94	2	3, 4	1	1	3	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2
95	2	2, 4	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
96	2	1, 2, 3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	3	3	3
97	2	3, 4	0		4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
98	2	2, 4	0		2	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3
99	2	3, 5	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	4
100	2	4	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3
101	2	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
102	3	1, 2, 3, 4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2
103	2	1, 4, 6	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	4	2
104	2	1, 5	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	4	2
105	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4
106	1	1, 2, 3, 4, 5, 7	0		1	2	2	3	3	2	2	1	3	4	3
107	2	3, 4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2
108	2	2, 4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	2
109	2	5, 8	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2
110	2	4, 7	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4

111	2	1, 2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	4	3
112	3	3, 4	1	1	2	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3
113	2	2, 5, 6	0		2	3	2	1	3	2	3	2	4	4	3
114	1	3, 4	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3
115	2	3, 5, 6	1	2	3	4	2	1	3	2	2	2	1	4	2
116	2	1, 4, 6	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
117	2	1, 2, 5	0		3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3
118	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2
119	2	---	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
120	3	2, 3, 4	1	1	4	1	4	1	3	1	1	2	1	4	3
121	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
122	3	5, 6, 8	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3
123	1	2, 6	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
125	3	2, 4, 7	1	2	2	3	2	1	1	2	1	4	3	1	3
126	3	2, 3, 7	1	2	4	4	3	1	4	1	4	2	2	2	4
127	2	8	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2
128	2	3, 4	1	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4
129	3	2, 4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
130	2	2, 5	0		2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
131	2	2, 4	1	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4
132	2	2, 3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
133	2	4	0		4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
134	1	1	1	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
135	2	3, 4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
136	2	2, 6	0		2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
137	2	2, 3, 4	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
138	2	2, 3, 4	0		3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
139	2	1, 2, 4, 5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
140	3	2, 3, 7	1	2	1	1	4	1	3	2	2	1	2	4	4
141	3	2	1	1	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3
142	2	3	1	1	4	1	4	3	3	2	2	4	1	4	1
143	2	3, 4, 5	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	3	4	1
144	2	2, 5	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	4	3
145	2	2, 4, 5	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	4	4
146	2	2, 4, 5	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4	2
147	2	2, 3, 4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
148	2	2, 3, 4	0		3	4	1	2	1	2	2	2	2	4	3
149	2	2, 3, 4, 5	1	1	4	2	1	4	4	3	2	3	3	2	3
150	2	2, 5, 8	1	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3
151	2	3, 4	0		4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2
152	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
153	2	2, 4, 6	1	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	4	4
154	1	2, 3, 4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
155	2	1, 2, 4	0		4	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2
156	2	4, 5	1	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	4	3
157	2	2, 3, 4	1		4	3	1	4	4	2	1	1	1	2	4
158	2	3, 4	1	1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
159	3	2, 3, 4	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
160	3	1, 2, 4, 5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
161	2	1, 4, 5, 7	1	1	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2
162	3	1, 2, 5	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	4	3
163	2	2, 4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3
164	3	2, 5	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2
165	2	2, 3, 4, 7	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3
166	2	2, 3, 5, 6	0		2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3

167	2	3, 5	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	4
168	2	4, 7, 8	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
169	2	1, 2, 4	1	2	2	1	4	1	4	1	3	1	1	4	4
170	2	3, 4, 6, 7	1	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3
171	2	2, 3, 4	1	1	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3
172	3	4	1	1	4	3	3	2	3	2	2	1	1	4	2
173	2	1, 5	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3
174	2	2	0		4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
175	2	2, 3, 4, 5	1	1	4	3	2	2	3	3	1	3	4	4	4
176	1	2, 4, 6	0		3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3
177	2	2, 4	1	1	3	2	3	1	2	1	2	2	2	4	3
178	2	2, 5	1	1	4	3	3	1	3	1	2	2	1	4	2
179	2	3, 4, 6	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
180	3	1, 2, 3, 4, 5	0		3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
181	2	4, 5	1	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3
182	2	2, 3, 4	0		2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
183	2	2, 3	1	1	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2
184	2	2, 3, 4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3
185	2	2, 3, 4	1	1	3	1	3	3	3	1	1	2	2	4	3
186	3	2, 3, 4, 5, 6	0		3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
187	2	1, 2, 3, 4, 5	0		3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
188	2	1, 2, 4, 7	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3
189	3	2, 5	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
190	2	3, 4, 5	1	1	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3
191	3	1, 2, 3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
192	2	2, 3, 4	1	3	2	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3
193	3	4	1	2	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4
194	2	2, 4	1	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3
195	2	2, 4	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3
196	2	2, 3, 5	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2
197	2	2, 3, 4, 5	0	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4
198	2	3, 4, 7	1	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	3
199	3	4, 5	1	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
200	2	1, 2, 5	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	4	3
201	2	2, 3, 4, 6	0		1	4	1	4	4	4	1	3	3	1	4
202	2	2, 3, 4, 5	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3
203	2	1, 2, 5	0		3	2	4	3	4	2	1	1	1	4	3
204	2	2, 3, 4, 7	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3
205	2	2, 4	0		2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	3
206	2	2, 3, 5, 7	1	2	2	2	4	3	3	1	1	2	3	2	3
207	2	3, 4, 6	0		4	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3
208	2	1, 2, 5	0		3	4	2	3	4	2	2	2	1	2	3
209	2	3, 4	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4
210	2	1, 2, 3	0		3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
211	2	1, 2, 4, 5, 7	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
212	2	1, 4	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
213	2	1, 2, 5, 7	0		2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
214	2	2, 4	0		4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
215	2	1, 2, 6, 7	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	4
216	2	2, 3, 4	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
217	2	3, 4, 5, 7	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3
218	3	2, 4	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	4	2
219	2	3, 4, 6	1	1	4	2	3	3	3	1	2	2	1	4	2
220	3	1, 2	0		4	3	3	2	2	1	1	1	1	4	2
221	2	2, 5	0		3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3

Č.	5) Pokud ne, v čem je podle Vás největší nerovnost?
1.	V zaměstnání
2.	Stále se nás někdo ptá, zda plánujeme rodinu a děti. Ve výši platu
3.	Muži chtějí mít vyšší postavení, než ženy, např. v politice se takových najde dost (kolik žen vůbec mezi sebe pustili a proč?). Málokdy jde vidět, že nějaká žena je na vysoké pozici.
7.	Ženy jsou obecně vnímány jako slabé osobnosti, tedy málo schopné podnikání.
10.	finanční ohodnocení
13.	Nerovnost je spíše u nižších pozic, fyzicky náročných. V manažerských pozicích ne.
17.	Především ve výši mezd, v souvislosti s přijímáním na pracovní pozici mají menší šance než muži
19.	V rozdílné nabídce a hodnocení práce, uvažování zaměstnavatelů, že žena půjde na mateřskou
21.	Je málo žen ve vedoucích pozicích. A pokud se nějaká taková najde, pohlíží se na ni "jinak" než na muže.
23.	Především v tom, že ženy jsou brány jako rodičky a není jim dáno tolik příležitostí.
26.	mzda
27.	Rozmanitost vykonávaných prac.
30.	najvětší problém je podle mě v tom, že žena se musí rozhodnout mezi dvěma možnostmi: 1. buď založit rodinu, 2. nebo budovat kariéru. AK se žena rozhodne založit rodinu, může se zmiřit len s nižším uplatněním a nevyužije tak naplno svoj potenciál, kdežto muži s tímto problémem nemají, ať by si chtěli založit rodinu, mohou pokračovat v budování kariéry.
32.	Např. v nabídkách práce se musí uvádět oba pohlaví - "Manažer/ka" tak většinou si na podobné pozice vyberou muži, protože jak mi bylo řečeno v jedné firmě, kde jsem na stáži jedním s mistrů ve výrobě "ženy nebrat, s nimi jsou jen potíže, protože chodí na mateřské". Takže firmy na prestižnější pozice vybírají muže, kteří jsou "flexibilnější", protože nechodí na mateřské a nevychovávat děti :(
35.	Na ženy je pohlíženo jako na slabší, co se nechají snadno přemluvit a muži je neberou jako rovnocenné partnery při jednání.
37.	Rozdíly vidím v ohodnocení v zaměstnání.
38.	Co se týče platového ohodnocení, někteří zaměstnavatelé dávají spíše přednost mužům než ženám, například z důvodů mateřské u žen.
39.	zaměstnavatelé dávají přednost při dosazení do vyšších pozic mužům, přičemž nemusejí jít na mateřskou a starat se o děti. dle mého názoru raději muži jednají s muži, přičemž si myslí, že jsou více kompetentní.
40.	protože se od nich očekává, že budou vychovávat děti, proto nemají stejnou možnost jako muži se uplatnit
42.	Žena je vždy podceňována vzhledem k tomu, že dříve či později se bude muset věnovat svým potomkům. Nerovnost vidím také v tom, že mnoho mužů si myslí, že ženy zdaleka nemohou dokázat to, co muži a potom ženám třeba nedají ani příležitost dokázat opak.
45.	Hlavní nerovností je to, že ženy nemůžou dělat všechny práce, např. práce ve skladu je pro ženy mnohem fyzicky náročnější. Dále si myslím, že mají ženy za stejnou práci stále méně peněz než muži a zaměstnavatel se může na ženu ve vyšším postavení dívat jako na budoucí matku, takže např. nebude chtít povýšit.
46.	Návratnost po mateřské
47.	mzda
49.	v zaměstnání - diskriminace, kvůli tomu, že ženy mají nebo chtějí mít děti (častá nemocenská nebo rodičovská dovolená), nižší platy na stejných pozicích, pohlížení na ženy na vyšších postech skrz prsty, předsudky, že ženy neumí zastávat některé profese třeba technické
51.	ženy si musejí vybrat mezi kariérou a rodinou... Jestliže má žena dítě, resp. děti je tím profesně znehodnocena... Zaměstnavatelé upřednostňují při výběru nového zaměstnance muže, neboť do budoucna ženy chtějí mít právě zmiňované děti a to pro zaměstnavatele znamená komplikace v době mateřské, nemoci dítěte atd. Ženy musejí v práci více na sobě pracovat, aby byly ohodnoceny její profesní kvality, než muži. Jsou hůře placené.
53.	v získání zaměstnání. Mladá žena je moc mladá a bude pravděpodobně chtít děti. Žena ve středním věku, už ty děti má a bývá s nimi často doma z důvodu jejich nemoci. A starší žena je pro zaměstnavatele zase stará. Z tohoto důvodu si myslím, že ženy mají nerovné postavení v zaměstnání.
54.	mužům je všeobecně dávana přednost při obsazování důležitých vyšších pozic, jako jsou např.

	vysoce postavení manažeři, ředitelé podnikových útvarů atd.
56.	muži mají vyšší platy a mnohdy i přednost na vyšší funkce
58.	v pohlžení na jejich schopnosti
61.	Na vedoucích místech je stále více mužů než žen.
65.	Zaměstnavatelé nejsou vstřícní k tomu, že ženy chtějí jít na mateřskou.
66.	mateřská dovolená, rodičovské povinnosti, předpoklad, že kv. dětem nebude tolik flexibilní, nebude práci ochotna obětovat tolik kolik muž
69.	Zaměstnavatelé raději upřednostňují muže, protože žena asi pravděpodobně půjde na mateřskou
	Dále mají muži větší platy než ženy. Také je problém dostat ženy na nějaké vyšší pracovní pozice
70.	především v pohledu na ženu samotnou (křehká,...) ...ovšem existují i výjimky
74.	Předpojatost v oborech
75.	Největší nerovnost, v zaměstnání a hlavně v platech..a možnostech některých pozic ve firmě.
76.	z důvodu mateřství
77.	Již v samotném vnímání ženy, na myslí mám její nepsanou povinnost rodičky a matky. Na tuto skutečnost, v dnešní době, upozorňuje mladé, perspektivní a vzdělané ženy až mnoho zaměstnavatelů a myslí si, že jim to dává právo ženu nezaměstnat.
81.	Existuje mnoho zaměstnání, kde je preferováno určité pohlaví, (zaměstnavatel výslovně vyžaduje buďto muže nebo ženu), ale také jsou činnosti, na které jeden nebo druhý nemá ani genetické předpoklady.
82.	Děti
83.	nabídka pracovních míst, zastávání vyšších postů než muži
84.	Mladé ženy nechtějí brát zaměstnavatele do práce, protože se bojí, že budou mít děti. Nebo kdy zjistí, že žena má děti, je hned problém. To se u mužů nestane.
85.	Určitě v platech, muži dostávají vyšší platy než ženy, které jsou na stejných pozicích jako muži
86.	Podle mě jsou největší překážkou, předsudky
92.	Příležitost je stejná pro všechny, je jen na lidech, jak ji kdo využije.
95.	plat, ptají se na děti (kdy je chceme mít? Kolik jich je?....)
97.	mzdové ohodnocení
101.	vyšší postavení místa, berie sa ohľad na to, že v budúcnosti môže mať deti
105.	Přestože se společnost neustále vyvíjí, stále se setkáváme s názory a případy, v nichž postavení žen je pod úrovní mužů. Ženy by měly sedět doma, starat se o domácnost, děti apod. a pracovní povinnosti (vůdčí funkce, rozhodovací pravomoc atd.) by měly přenechat mužům. Také existuje mnoho mužů, kteří nedokáží akceptovat úspěch žen. Mnoho žen je přitom schopnějších, zvládá více věcí najednou, jsou kreativnější, plní úkoly v kratším čase aj.
107.	Rozdílné platové podmínky při výkonu stejné pozice
109.	bezohlednost zaměstnavatelů vůči věku žen-mladá=nezkušená, věk ženy nad 40=neperspektivní pro firmu...těhotenství, plánované rodičovství, nástup do práce po MD-v mnohých případech zaměstnavatel již s takovou ženou nepočítá a místo je automaticky reorganizováno.
110.	Platová nerovnost, neochotnost přijímat ženy na vyšší pozice, neochota přijímat ženy do pracovního poměru z důvodu možnosti, že žena odejde na mateřskou dovolenou, neochota ze strany zaměstnavatelů přijímat ženy po mateřské dovolené, kvůli tomu, že již dítě mají a musí s o něj starat někdy i v pracovní době.
116.	finance, pracovní zařazení
117.	pokud si má zaměstnavatel vybrat mezi mužem a ženou, dá přednost muži, i když žena může být kvalifikovanější; ženy mají nižší mzdové ohodnocení
118.	pracovní příležitosti a hodnocení
119.	fyzická dispozice
121.	výše výdělku
122.	v platovém zařazení
123.	schopnostech
126.	pozice manažerské
127.	Omezení péčí o děti (každé dítě potřebuje matku).
139.	V platech za stejnou práci.
140.	Mzdová nerovnost.
144.	Nerovnost je podle mě právě v nedostatku příležitostí, kde by se ženy mohly více prosazovat... A taky třeba doktora dostane vždy méně než stejně kvalifikovaný doktor.

147.	Nemají, protože zaměstnavatelé počítají s rozhodnutím ženy dříve, či později odejít z práce, kvůli založení rodiny..proto do nich tolik neinvestují, mají celkově nižší peněžní ohodnocení a celkově si myslím, že skrz děti a rodiny má žena velké potíže si práci nejen najít, ale i co se týče profesního růstu...na rozdíl od muže..
148.	Pracovní místa, vyšší mzdy
150.	v platech, v tom že většina žen půjde na mateřskou
153.	v počte pracovních příležitostí na vyšších pozicích, vo výške mzdy
156.	v platech
160.	plat, zaměstnání
162.	Hodně zaměstnavatelů si myslí, že když zaměstnají muže, svede toho mnohem více, než žena.
164.	dělnické práce, stavebnictví
165.	Lidé se pořád domnívají, že žena nezvládne práci tak dobře jako muž.
166.	Myslím si, že největší nerovnost je v platových podmínkách. Muži mají mnohdy vyšší plat než ženy, ačkoliv vykonávají stejné povolání.
167.	Platové ohodnocení, málo pracovních míst pro ženy, preference mužů před ženami (mateřská dovolená)
169.	Postavení žen ve vyšších pozicích, diskriminace žen, které chtějí děti.
171.	tím, že odcházejí na mateřskou
175.	Platy (mzdy) neodpovídají pracovnímu nasazení, ačkoli ženy mají stejnou pracovní náplň (někdy i vyšší) stále za ni dostávají nižší plat. (mzdu)
180.	Nižší plat
181.	Ženy jsou více upřednostňovány před muži především při výběrových řízeních.
182.	např. v různých technických oborech a manuálních pracích, kde je potřeba síla. Na druhou stranu hodně druhů povolání také upřednostňuje spíše ženské pohlaví.
184.	Muži mají za stejnou práci, kterou vykonávají i ženy více peněz. Navíc jsou mužům nabízenější lepší pracovní místa.
185.	Muži na vyšších pozicích jsou upřednostňováni, je jim přisuzován větší respekt, možnost dosáhnout lepších výsledků díky větší pracovitosti (neodůvodněné)...
187.	V přijímání do zaměstnání.
189.	zaměstnání - plat, příležitosti
193.	V obecném podceňování znalostí u žen, a to i při stejném vzdělání jako muž a také ve finančním ohodnocení žen při výkonu srovnatelné práce.
198.	Myslím, že týká se to nejvíce odměny za práci. (platu) Dále pak pracovní podmínky(např. v domovech důchodců pracují především ženy, které se starají o starší lidi a jsou velmi fyzicky vyčerpány) a nejsou jim poskytnuty pobyty v lázních v rámci zdravotního pojištění.
201.	vyplata, vysoká pozice ve firmě, větší náročnost i v podnikání
202.	V tom že ženy jsou brány jiným způsobem než muži, společnost je takhle postavena.
203.	Je hodně v podvědomí lidí, že muži toho dokážou mnohem více. Ale ženu jako takovou přesto nezkusili aby zastávaly nějaké vyšší funkce.
204.	Ženy nebývají brány tak vážně jako muži.
206.	Na vyššie pozície sú preferovanejši muži možno kvôli tradíciám(vždy to tak bolo), nemusí sa starať o deti , nemusia ísť na materskú dovolenku, väčšinou môžu ísť na rôzne pracovné cesty...vlastnosťami sú viac pribojnejší...
208.	chlapská síla
209.	Nižší mzdy
211.	Ne všichni muži dokážou brát ženy v podnikání jako stejně rovného. Pořád je berou jako ten druh, který má být doma, poslouchat a peníze nechat na mužích.(I když už to je mnohem lepší než kdysi) A vše co se kolem toho točí. (Pracovní "Schůze" v různých podnicích, noční život atd..). Někteří neví, co si s ženou počít. I když teď máme kvůli tomu, že ženy chtějí podnikat menší porodnost a vše kolem toho spjatého, ale to už je něco jiného.
214.	plat
215.	Platové ohodnocení, profesionální přístup, respekt mezi mužským kolektivem.
216.	výše platů, možnost pracovního postupu

Č.	19) Místo pro Vaše podněty a postřehy
17.	ženy jsou často mnohem lepšími manažery než muži, protože mají větší smysl pro odpovědnost, plánování do budoucna, jsou pozornější a dokáží vnímat souvislosti. Muži se naopak nebojí riskovat a podstupovat větší investice.
20.	Rozumím, že dotazník je účelně zpracován v rámci diplomové práce, ovšem celkově mi připadá lehce zavádějící. Příkladem může být otázka: Měly by podle Vašeho názoru ženy zastávat vysoké manažerské funkce ve vedení podniků? Dle mého názoru by takové funkce rozhodně měli zastávat lidé kteří jsou na tyto posty vhodné. Dokáží vést, rozhodovat a převzít zodpovědnost, na jejich pohlaví nezáleží a to je dle mého názoru podstatné. Odpověděl jsem na otázku ANO, ale pouze v tom smyslu, že mi připadá absurdní popisovat kvalitu manažera na základě jeho pohlaví. Má-li potřebné kvality, uplatní se stejně dobře muž jako žena.
92.	Myslím si, že ženy jsou znevýhodněné co se týče manažerských a vedoucích funkcí OPRAVNĚNĚ. Většina žen nemá předpoklady podnikat. A vesměs končí velkým krachem - finančním, životním, psychické vyhoření. Pokud je žena rozumná a znalá, uvědomuje si své možnosti, schopnosti, chce podnikat a upřímně si myslí, že to zvládne, tak ji v tom nic nebrání. Ale jen hloupý člověk, který na to nemá a i pro ostatní je to evidentní bude po neúspěšných pokusech vstupu do podnikání tvrdit, že je diskriminován a znevýhodňován. Když se chce, všechno jde. Dnes jsou k tomu možnosti. Ještě - jedna věc je podnikat jako kadeřnice, cukrářka, pekařka, prodavačka apod. - to ženám jde i sluší ale vést podnik s 10 mil. obratem měsíčně? Jednoznačně ne.
118.	Většina druhů podnikání ohrožuje funkci rodiny.
123.	Kdo podniká v oboru a k tomu ještě rozumí - vážím si, ať je to muž nebo žena.
125.	Záleží na vzdělání člověka, přístupu k lidem a mít hodně známých lidí hlavně v ČR - kde kvete korupce.
126.	Anonymní dotazník (názor) je vyplněn z pozice (postavení) ženy podnikající na vesnici.
134.	Těžko porovnávat různé typy podnikání, např. služby vs. průmysl.
156.	Mám pocit, že se u nás situace pomalu zlepšuje, ženy - podnikatelky začínají být brány na vědomí a podporovány různými organizacemi a soutěžemi o nejlepší projekty/start-upy, píše se o nich - ale určitě se u nás nikdy nedostanou na úroveň mužů, Češi jsou a budou konzervativní národ. Chválím možnost "Větší strach žen z neúspěchu a možných existenčních problémů." u bariér vstupu žen do podnikání, to je bohužel také věc, která se nezmění. A co se týče těch partnerských vztahů - záleží na tom, kdy člověk podnikat začne. Ženy u nás podle mne začínají později, na mateřské nebo po ní, když se nemohou vrátit na původní pozici - taková žena už má doma zázemí a její vztah často vydrží. Pokud začne dříve, může být problém najít partnera, který ji bude v podnikání podporovat, zatímco muži takový problém neřeší. Děkuji za zajímavý dotazník a omlouvám se, že jsem se tak rozepsala :)
214.	Chybí mi v otázkách typu: Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními? Možnost nemohu posoudit nebo "nevím".
215.	Některé otázky mi přijdou spíš podle typu osobnosti, jaký je (ohledně vztahů, kdo s kým vydrží déle).

PŘÍLOHA Č. 19: PESTLE ANALÝZA

Zdroje: Česká republika od roku 1989 v číslech, 2012; ČSÚ v Ostravě, 2014; Okres Frýdek-Místek, 2013; Technet, 2008; Zaostřeno na ženy a muže, 2013

PESTLE analýza

Politické aspekty

Politické prostředí České republiky bylo v poslední době nestálé, musely být vyhlášeny předčasné volby do Poslanecké sněmovny, rovněž probíhala historicky první veřejná volba prezidenta.

V čele země se od vzniku samostatné České republiky střídají strany pravicově a levicově zaměřené, což znamená přibližně čtyřleté cykly změny zákonů, na které nahlíží odlišně orientované strany ze zcela odlišných stran.

Způsobuje to relativně nestálé prostředí, za všechny např. neustálé změny v daňové soustavě, především výše spodní a horní sazby daně z přidané hodnoty. Nově je zde navrhováno zavedení třetí sazby DPH a celková změna daňové soustavy.

Ekonomické aspekty

Prostředí České republiky stále ovlivňuje doznívající krize, která naplno propukla v roce 2008 a donutila ukončit podnikání spoustu subjektů. V souvislosti s tím se musí občané potýkat se zvýšenou nezaměstnaností, přičemž více nezaměstnaných je žen, nežli mužů. Z hlediska vzdělání je nejvíce nezaměstnaných se středním odborným vzděláním bez maturitní zkoušky, rostoucí trend zaznamenává nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných občanů. Konkrétně v Moravskoslezském kraji dosahuje aktuálně podíl nezaměstnaných hodnoty 10,92 % z 1 221 832 obyvatel kraje. Pokud se zaměříme pouze na okres Frýdek-Místek, zde je nezaměstnanost na hodnotě 9,34 %. Počet uchazečů na 1 pracovní místo v okrese F-M je více než 21 osob. (ČSÚ v Ostravě, 2014; Okres Frýdek-Místek, 2013; Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

Míra inflace byla v roce 2012 na hodnotě 3,3 %. Vyjádřena je přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen. Jde o nárůst rychlejší, než nárůst příjmů, což významně přispívá ke snížení kupní síly obyvatelstva. (Česká republika od roku 1989 v číslech, 2012)

Průměrná hrubá mzda byla v České republice v roce 2012 na hodnotě 26 133 Kč, medián mezd 22 239 Kč. V Moravskoslezském kraji činila průměrná hrubá mzda 23 212 Kč, což je oproti průměru celé republiky o 3000 Kč méně. (ČSÚ v Ostravě, 2014; Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

Sociálně demografické, kulturní aspekty

Z hlediska demografického jsou důležité následující aspekty. Počet obyvatel České republiky byl k 31. 12. 2012 10 516 125, z toho bylo 5 351 776 žen a 5 164 349 mužů, mírně tedy co do počtu převažují ženy. Co se týče okresu Frýdek-Místek, zde bylo ke stejnému datu 212 448 obyvatel, z toho 107 869 žen. (Česká republika od roku 1989 v číslech, 2012; Okres Frýdek-Místek, 2013)

Co do věkového složení obyvatelstva můžeme v posledních letech sledovat trend zvyšování procentního podílu obyvatel nad 60 let věku, přičemž tato kategorie je více zastoupena ženami. Více mužů je naopak zastoupeno v kategorii 25 – 49 let věku. V okrese Frýdek-Místek převládají obyvatelé ve věku 15 – 64 let (konkrétně celých 69 % obyvatelstva okresu), děti do 15 let věku je 14,9 % a seniorů ve věku 65 let a více je 16,1 %. Průměrný věk obyvatel okresu je 41 let, mužů 39,5 roku, žen 42,4 let. (Okres Frýdek-Místek, 2013; Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

V oblasti vzdělání mělo shodně 16,3 % všech žen a mužů v České republice (v roce 2012) dokončené terciární vzdělání, tedy vzdělání vysokoškolské. (Zaostřeno na ženy a muže, 2013)

Z hlediska sociálních a kulturních aspektů je nejdůležitější především skutečnost, že lidé více dbají na ekologii, trvale udržitelný rozvoj a zdravý životní styl.

Technologické aspekty

Co se týče technologie, zde je vždy možnost vývoje nových technologií, neboť tato oblast jde neustále kupředu. Do budoucna je možno uvažovat např. o nových a mnohem efektivnějších strojích na zpracování vlny, bavlny a příze, což by mohlo snížit náklady na výrobu a následně i velkoobchodní cenu.

Rovněž v oblasti ručních výrobků je možnost výroby nových odolnějších komponentů, které mohou celý výrobek udělat odolnějším nebo třeba příjemnějším k použití.

V poslední době se také objevují zprávy o zabudovávání elektronických čipů do oblečení, různých čidel, LED osvětlení, nových látek atd. pro větší bezpečnost a pohodlí zákazníků. Není vyloučeno, že se toto za několik let stane běžnou součástí našeho života. (Technet, 2008)

Legislativní aspekty

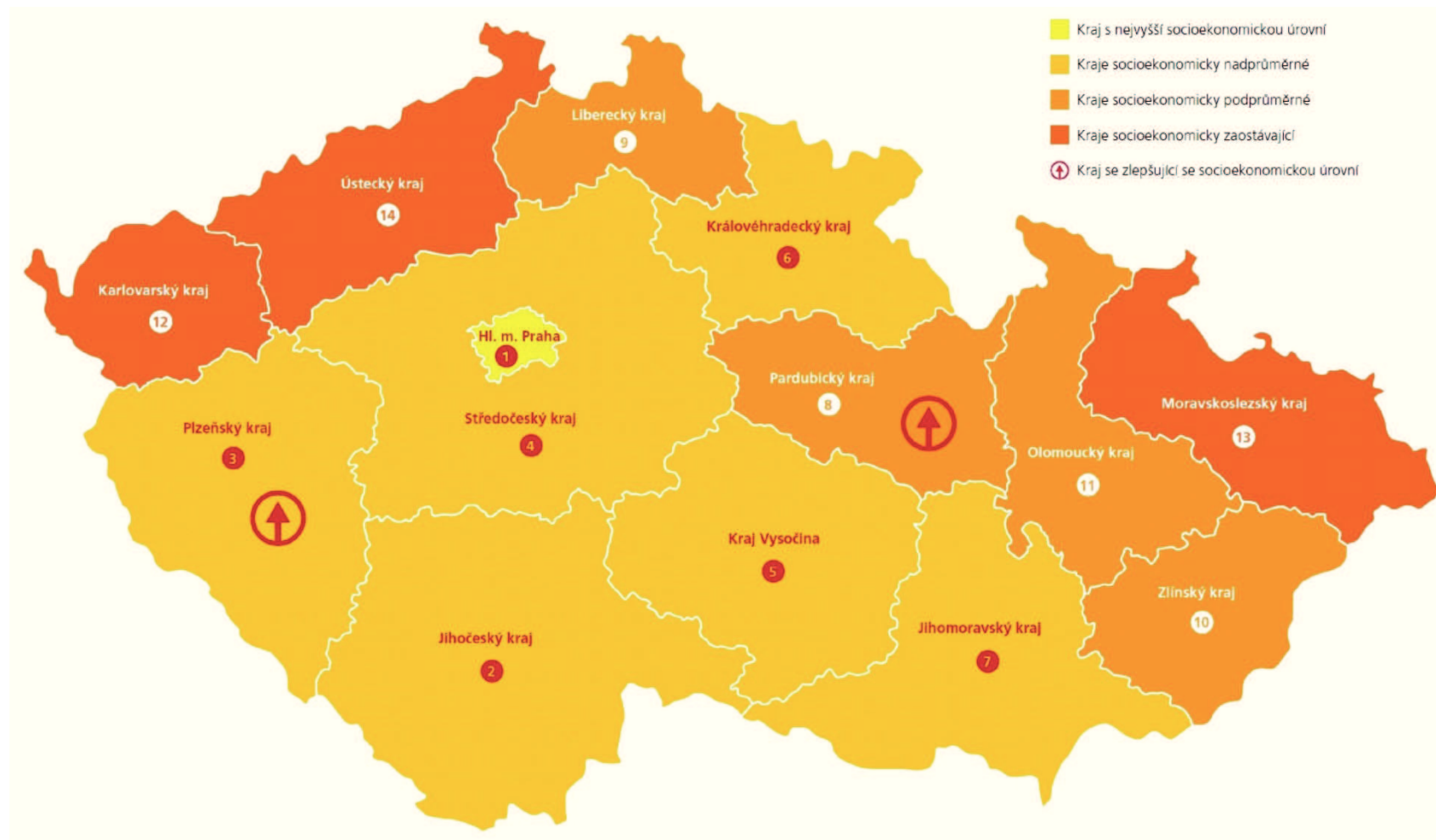
Firma Klubíčko, s. r. o. se bude muset řídit mnoha zákony České republiky, za všechny např. zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), zákon o ochraně spotřebitele, zákon o ochraně hospodářské soutěže, zákon o obalech, zákon o odpadech, zákon o životním prostředí.

Ekologické aspekty

Společnost sice nebude svou činností příliš zasahovat do ekologického prostředí firmy, ale i tak bude třeba dbát např. na recyklaci obalových materiálů ze zboží, balení vlastních výrobků apod.

PŘÍLOHA Č. 20: POSTAVENÍ KRAJŮ PODLE STUDIE MASTERCARD

Zdroj: Centra rozvoje, 2013



PŘÍLOHA Č. 21: MĚSTO PRO BYZNYS 2013

Zdroj: Město pro byznys, 2013

Tabulka č. 1: Celkové pořadí srovnávacího výzkumu Město pro byznys Moravskoslezského kraje 2013

Celkové pořadí	Pořadí v oblasti podnikatelské prostředí podle 21 kritérií (více detailů v tabulce č. 2, 3 a 4)	Pořadí v oblasti přístup veřejné správy podle 21 kritérií (více detailů v tabulce č. 5, 6 a 7)
1. Odry	6	4
2. Nový Jičín	8-9	1
3. Hlučín	10	2
4. Opava	7	6
5. Krnov	1	11
6. Vítkov	12	5
7. Třinec	3	12
8. Bohumín	5	13
9. Bílovec	11	7
10. Ostrava	18	3
11. Frýdlant nad Ostravicí	4	15
12. Frenštát pod Radhoštěm	14	14
13. Rýmařov	13	17
14. Havířov	20	8
15.-16. Jablunkov	2	21
15.-16. Orlová	19	10
17. Frýdek-Místek	8-9	19
18. Kopřivnice	21	9
19. Kravaře	15	18
20. Bruntál	17	20
21. Karviná	22	16
22. Český Těšín	16	22

Tabulka č. 2: Podnikatelské prostředí – aktuální rozvoj

Pořadí	Podíl podnikatelů	Podíl firem	Vývoj počtu ekonomických subjektů	Podíl středních a velkých firem	Cena za odvoz odpadu	Cena vodného a stočného	Názor podnikatelů Ekonomický rozvoj
1. Odry	15	11	18	5	12-13	2-20	5-11
2. Nový Jičín	6	9	16-17	11-12	21	2-20	5-11
3. Hlučín	8-9	17	7	21	8-11	2-20	12-19
4. Opava	4	3	16-17	10	6	2-20	1-3
5. Krnov	10-11	4	8	7	2	1	5-11
6. Vítkov	14	13	6	14-15	22	2-20	5-11
7. Třinec	18-19	12	13	1	7	2-20	5-11
8. Bohumín	13	20	1	6	8-11	2-20	4
9. Bílovec	7	15	5	19	16-18	2-20	1-3
10. Ostrava	10-11	1	10	4	8-11	2-20	12-19
11. Frýdlant nad Ostravicí	1	7	3	13	14	2-20	5-11
12. Frenštát pod Radhoštěm	3	8	4	20	16-18	2-20	12-19
13. Rýmařov	2	10	11-12	22	20	21-22	12-19
14. Havířov	18-19	19	21	16-18	4-5	2-20	20
15.-16. Jablunkov	20	18	2	14-15	1	2-20	5-11
15.-16. Orlová	22	22	22	16-18	3	2-20	1-3
17. Frýdek-Místek	8-9	5	11-12	8-9	16	2-20	12-19
18. Kopřivnice	16	14	15	8-9	12-13	2-20	12-19
19. Kravaře	12	21	9	16-18	8-11	2-20	12-19
20. Bruntál	5	6	14	11-12	16-18	21-22	21
21. Karviná	21	16	20	2-3	4-5	2-20	22
22. Český Těšín	17	2	19	2-3	19	2-20	12-19

Tabulka č. 3: Podnikatelské prostředí - kvalita lokality

Pořadí	Stabilita krajiny	Znečištění ovzduší	Vzdálenost k dálnici	Počet lékařů	Ceny stavebních pozemků	Ceny bytů	Názor podnikatelů Infrastruktura
1. Odry	10-11	8-9	3-4	2	4-5	4-5	14-17
2. Nový Jičín	14-16	5-7	8	5	17-19	13-15	4-10
3. Hlučín	14-16	3-4	7	4	16	18	4-10
4. Opava	14-16	12	15-16	6	21	22	2-3
5. Krnov	7	10-11	20	16	14-15	6-7	19
6. Vítkov	9	2	12	20	2-3	2-3	4-10
7. Třinec	5	22	5-6	7	8	16	14-17
8. Bohumín	21	19	2	15	9-11	10-12	4-10
9. Bílovec	17-20	10-11	3-4	8	4-5	4-5	2-3
10. Ostrava	17-20	21	1	1	20	21	21
11. Frýdlant nad Ostravicí	2	5-7	14	14	6-7	19-20	4-10
12. Frenštát pod Radhoštěm	6	5-7	17	9	17-19	13-15	18
13. Rýmařov	1	8-9	19	19	1	1	11-13
14. Havířov	12-13	15	10	10	12-13	8-9	4-10
15.-16. Jablunkov	3	13	21-22	18	6-7	19-20	11-13
15.-16. Orlová	12-13	17	5-6	21	9-11	10-12	14-17
17. Frýdek-Místek	8	16	15-16	3	22	17	1
18. Kopřivnice	17-20	18	11	13	17-19	13-15	11-13
19. Kravaře	22	1	13	17	2-3	2-3	14-17
20. Bruntál	4	3-4	21-22	11	14-15	6-7	22
21. Karviná	17-20	20	9	12	12-13	8-9	20
22. Český Těšín	10-11	14	18	22	9-11	10-12	4-10

Tabulka č. 4: Podnikatelské prostředí - pracovní trh

Pořadí	Změna počtu obyvatel	Nezaměstnanost	Věk nezaměstnaných	Dlouhodobá nezaměstnanost	Konkurence na pracovním trhu	Studenti v odborném vzdělávání	Průměrný plat
1. Odry	20	17	4	15	4	6	17-21
2. Nový Jičín	6	6-7	18-19	4	14	7	17-21
3. Hlučín	7	5	11-12	10	10	15	13-16
4. Opava	9	9	7	11	13	5	13-16
5. Krnov	12-13	20	10	17	5	2	1-3
6. Vítkov	15	21	2	18-19	2	19	13-16
7. Třinec	11	2	3	3	9	16	9-12
8. Bohumín	10	14	9	5	6	13	4-8
9. Bílovec	12-13	10	15	13	16	20	17-21
10. Ostrava	16	13	14	16	20	9	22
11. Frýdlant nad Ostravicí	1	6-7	21	2	19	21-22	9-12
12. Frenštát pod Radhoštěm	4	3	13	6	22	3	17-21
13. Rýmařov	19	18	6	14	1	12	1-3
14. Havířov	21	16	18-19	20	8	11	4-8
15.-16. Jablunkov	3	1	1	1	3	17	9-12
15.-16. Orlová	18	15	5	21	15	14	4-8
17. Frýdek-Místek	2	8	20	7	18	8	9-12
18. Kopřivnice	14	4	16	9	21	16	17-21
19. Kravaře	5	11	8	8	12	21-22	13-16
20. Bruntál	17	22	11-12	12	7	10	1-3
21. Karviná	22	19	17	22	17	4	4-8
22. Český Těšín	8	12	22	18-19	11	1	4-8

Tabulka č. 5: Přístup veřejné správy – ekonomické údaje

Pořadí	Finance získané z EU na 100 obyvatel	Zdroj: Czech Credit Bureau				
		Podíl kapit. výdajů obce	Podíl výdajů věnovaných na veřejnou dopravu	Likvidita	iRating CCB	Dluhová služba/běžné příjmy
1. Odry	13	7	16-19	2	9	6
2. Nový Jičín	11	5	11-12	17-18	16	2
3. Hlučín	12	11	8	11-12	5	11
4. Opava	2	8	3	6	19	18
5. Krnov	6	12	9	9	10	4
6. Vítkov	5	16	14-15	3-4	3	5
7. Třinec	22	18	4	5-6	1	15
8. Bohumín	15	15	14-15	17-18	6	13-14
9. Bílovec	10	14	16-19	15	11	10
10. Ostrava	9	6	1	7	15	8-9
11. Frydlant nad Ostravicí	17	4	20-21	13	4	1
12. Frenštát pod Radhoštěm	18	17	16-19	10	2	3
13. Rýmařov	3	3	20-21	19-20	6	12
14. Havířov	1	1	5	14	14	20
15.-16. Jablunkov	21	22	13	3-4	22	19
15.-16. Orlová	16	10	6	5-6	21	8-9
17. Frýdek-Místek	14	19	2	11-12	7	13-14
18. Kopřivnice	4	2	16-19	16	17	7
19. Kravaře	20	21	22	22	20	22
20. Bruntál	19	20	11-12	19-20	12	16
21. Karviná	7	9	7	1	13	17
22. Český Těšín	8	13	10	21	18	21

Tabulka č. 6: Přístup veřejné správy – komunikace, bezpečnost a poplatky

Pořadí	Podpora web. stránek	Test elektronické komunikace	Úřední hodiny	Počet strážníků	Počet dětí ve třídě	TIC/MIC	Poplatek za pobyt	Poplatek za stánek	Poplatek za předzahrádku	Poplatek ze vstupného	Daň z nemovitosti
1. Odry	15-16	17	1	8	5-7	12	1-14	15-16	14-18	1-18	1-8
2. Nový Jičín	1	2	12-13	6	14-16	3	1-14	6	7-12	1-18	9-17
3. Hlučín	8-9	6	2	12	8	17	1-14	19-22	1-5	1-18	1-8
4. Opava	3-7	11	12-13	14	3-4	8	1-14	19-22	7-12	1-18	16-20
5. Krnov	8-9	21	19-20	13	11-12	5	15	11-14	14-18	1-18	1-8
6. Vítkov	3-7	1	11	10	5-7	21	1-14	15-16	14-18	1-18	9-17
7. Třinec	12	13-14	9	18	2	13	19	1-5	6	1-18	9-17
8. Bohumín	2	16	21	4	9-10	19	1-14	18	1-5	1-18	9-17
9. Bílovec	13-14	8	3	9	5-7	16	1-14	10	14-18	1-18	1-8
10. Ostrava	3-7	4	4	1	17	4	1-14	11-14	21	1-18	9-17
11. Frydlant nad Ostravicí	15-16	16	19-20	22	9-10	11	18	7-9	14-18	19-20	16-20
12. Frenštát pod Radhoštěm	10-11	3	17-18	16	20-21	9	20-21	7-9	1-5	1-18	1-8
13. Rýmařov	19-21	13-14	10	21	3-4	14	17	7-9	7-12	1-18	16-20
14. Havířov	19-21	10	6-7	5	22	2	1-14	1-5	7-12	1-18	21-22
15.-16. Jablunkov	17-18	20	15	3	11-12	20	20-21	1-5	1-5	21-22	9-17
15.-16. Orlová	19-21	5	14	2	13	7	1-14	17	22	1-18	1-8
17. Frýdek-Místek	13-14	9	17-18	17	18-19	10	16	19-22	7-12	1-18	21-22
18. Kopřivnice	3-7	7	8	19	14-16	1	1-14	11-14	20	1-18	9-17
19. Kravaře	3-7	18	6-7	20	18-19	22	1-14	1-5	13	1-18	1-8
20. Bruntál	10-11	22	16	11	1	18	1-14	19-22	7-12	1-18	9-17
21. Karviná	17-18	12	5	7	20-21	6	22	1-5	19	19-20	9-17
22. Český Těšín	22	19	22	15	14-16	15	1-14	11-14	1-5	21-22	1-8

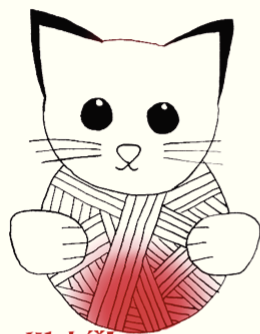
Tabulka č. 7: Přístup veřejné správy – názor podnikatelů na přístup veřejné správy

Pořadí	Hodnocení přístupu radnice		Hodnocení práce úředníků	
	Spokojenost s přístupem radnice	Vstřícnost a ochota úředníků	Odborná kompetence úředníků	Rychlost vyřízení agendy
1. Odry	1	12-14	2-3	1
2. Nový Jičín	6-8	8-11	4-6	4-9
3. Hlučín	6-8	6-7	4-6	4-9
4. Opava	6-8	1	9-13	10-12
5. Krnov	3-5	15	14-15	13
6. Vítkov	2	8-11	9-13	14-16
7. Třinec	3-5	16	16-19	17-19
8. Bohumín	12-15	2-5	7-8	2
9. Bílovec	9-11	2-5	4-6	10-12
10. Ostrava	12-15	12-14	16-19	4-9
11. Frýdlant nad Ostravicí	3-5	6-7	1	4-9
12. Frenštát pod Radhoštěm	20	17-19	2-3	22
13. Rýmařov	16	17-19	20-21	14-16
14. Havířov	17	8-11	9-13	14-16
15.-16. Jablunkov	18-19	22	16-19	17-19
15.-16. Orlová	12-15	8-11	9-13	4-9
17. Frýdek-Místek	21	12-14	14-15	17-19
18. Kopřivnice	18-19	2-5	7-8	4-9
19. Kravaře	9-11	2-5	9-13	3
20. Bruntál	12-15	17-19	20-21	10-12
21. Karviná	9-11	20	22	20-21
22. Český Těšín	22	21	16-19	20-21

*kritéria z tabulky č. 7 vstupují do celkového hodnocení v agregované podobě jako *Hodnocení přístupu radnice* a *Hodnocení práce úředníků*.

PŘÍLOHA Č. 22: NÁVRH LETÁČKU A INZERÁTU

Návrh letáčku společnosti Klubíčko, s. r. o.



Kdo jsme?

Galanterie se širokým
sortimentem a ruční
výrobou

Kde nás najdete?

Frýdek - Místek,
městská část
Místek - centrum

Co nabízíme?

- korálky
- vlnu
- háčky, jehlice
- komponenty
- ruční práce (pletené a háčkované doplňky, šperky, bytové dekorace)

Návrh inzerátu společnosti Klubíčko, s. r. o.

Klubíčko, s. r. o.

Popis:

Jsme galanterie zabývající se prodejem pomůcek pro ruční práce a výrobků vlastní výroby. Mimo jiné nabízíme:

- korálky,
- vlnu,
- háčky,
- jehlice,
- komponenty,
- ruční práce (pletené a háčkované doplňky, šperky, bytové dekorace),
- jehly, zipy, knoflíky apod.

Zákazníci mají možnost vybrat si ze širokého sortimentu doplňků a pomůcek pro šití, vyšívání, háčkování, pletení a ostatní ruční práce.

Základní informace:

IČO: 12345

DIČ: CZ12345

Telefon: +420 72x xxx xxx

Email: klubicko@klubicko.cz

www: <http://klubicko.cz>

Ulice, č.p.: Frýdek-Místek, městská část Místek - centrum

PSČ: 738 01

Město/obec: Frýdek - Místek

PŘÍLOHA Č. 23: PORTEROVA ANALÝZA 5 KONKURENČNÍCH SIL

Zdroje: ČSÚ v Ostravě, 2014; Firmy.cz, 2014

Porterova analýza 5 konkurenčních sil

Stávající konkurence

Stávající konkurence v oblasti podnikání, tedy ve Frýdku-Místku, se na první pohled zdá vysoká. V každé městské části totiž působí po třech obchodech se zaměřením na galanterii, dohromady 6 prodejen. (Firmy.cz, 2014)

Při bližším pohledu lze ovšem zjistit, že pouze jediná galanterie v městské části Místek se šíří prodávaného sortimentu vyrovnává zamýšlenému sortimentu společnosti Klubíčko. Avšak ani v této galanterii neprodávají výrobky ruční výroby.

Přesto ale nelze brát konkurenci na lehkou váhu, všechny působící subjekty jsou ve městě již známé a zavedené, mají svůj okruh věrných zákazníků.

Hrozba nové konkurence

Možnost vstupu nových konkurentů na tento lokální trh je vysoká. Neexistují totiž žádné legislativní či územní bariéry, které by tomuto vstupu bránily.

Dalším rozhodujícím faktem může být také skutečnost, že je v Moravskoslezském kraji vysoká nezaměstnanost, a tudíž je větší možnost, že se nezaměstnaní mohou rozhodnout zkusit své štěstí a začít podnikat. (ČSÚ v Ostravě, 2014)

Jako jediná překážka se tak může jevit získání počátečního kapitálu, úvěry nejsou poskytovány každému podnikatelskému záměru, navíc ani s tím spojené náklady nejsou zanedbatelné.

Hrozba substitutů

Za substitut k prodejně galanterie se dá považovat prodejna metráže, která může mít z části podobný sortiment. Z největší části se zde prodávají látky, stuhy apod., ale nejedna metráž prodává rovněž nitě, jehly, příze, vlnu atd. Hrozba tohoto substitutu je reálná a celkově vyšší.

Rovněž by se dala za substitut považovat prodejna hobby potřeb (hobby centrum), která může mít rovněž z části podobný sortiment. Zde ale pro změnu spíše korálky a nástroje pro výrobu s nimi spojených.

Dalším substitutem může být, vzhledem k výrobkům ruční výroby – šperkům a doplňkům, veškerý prodej bižuterie a jiných strojově vyráběných doplňků. Takového zboží je zpravidla levnější, neboť je vyráběno sériově a ve velkém. Navíc není prodáváno jen ve specializovaných prodejnách, ale také např. v sítích prodejců oblečení, jako je Takko Fashion, New Yorker apod.

Vyjednávací síla dodavatelů

Vyjednávací sílu dodavatelů lze považovat za vysokou, neboť velkoobchodů s galanterním zbožím je mnoho, působí i jako e-shopy a cenu si mohou určovat podle sebe, protože mají široký sortiment.

Jak bylo totiž zjištěno po konzultaci s paní Taťánou, dámou z praxe, každý dodavatel má výhodné ceny nastaveny u jiného druhu zboží a je tak třeba obsáhnout nabídky spousty dodavatelů, neustále vyhledávat výhodné ceny a odebírat tak současně od mnoha různých dodavatelů.

Na druhou stranu ovšem české dodavatele ohrožují nízkými cenami někteří zahraniční dodavatelé, především z Turecka a Číny. Ti ale zase většinou nemají kvalitu svých výrobků na takové úrovni, aby mohli v tomto ohledu českým dodavatelům konkurovat. Také je, čistě co do počtu, českých dodavatelů velké množství, takže mají maloobchodníci širší možnost výběru dodavatele, od kterého nakoupí (jak již bylo nepřímo zmíněno v předchozím odstavci).

Vyjednávací síla zákazníků

Vyjednávací síla zákazníků je rovněž vysoká. Vzhledem k vyšší konkurenci ve městě mají totiž zákazníci možnost nakoupit u jiných prodejců, pokud se jim nebudou líbit ceny či způsob prodeje. Rovněž také mohou zajet do blízkého krajského města – Ostravy, a tam nakoupit ve velkých obchodech jako je Stoklasa, který má pobočky po celém území České republiky.

PŘÍLOHA Č. 24: GALANTERIE VE FRÝDKU-MÍSTKU

Zdroj: Vlastní zpracování za pomoci vyhledávacího portálu Firmy.cz a průzkumu ve městě.

Frýdek-Místek, městská část Frýdek

- **KamPet s. r. o.**, Nádražní 1100, Frýdek-Místek, Frýdek, 738 01
- **Šitíčko** (*v současné době v přesunu*)
- **Galanterka Mači**, Hluboká 76, Frýdek-Místek, Frýdek, 738 01

Frýdek-Místek, městská část Místek

- **Galanterie E.T. TEK, spol. s r. o.**, Malé náměstí 100, Frýdek-Místek, Místek, 738 01
- **PRIOR Česká republika s. r. o.**, Frýdlantská 150, Frýdek-Místek, Místek, 738 01
- **Galanterie Daniel Pirčák**, OD PRIOR Česká republika, Frýdlantská 150, Frýdek-Místek, Místek, 738 01

PŘÍLOHA Č. 25: MARKETINGOVÝ MIX – 4P

Product (produkt)

Produkt společnosti Klubíčko, s. r. o. je představován jednak prodejem galanterního zboží (pro realizaci bude potřeba zboží nakoupit, mít ho kde uskladnit a prodávat) nakoupeného z velkoobchodů, jednak prodejem výrobků vlastní výroby (pro realizaci potřeba nákupu materiálu, nástrojů a pomůcek, rovněž místo pro uskladnění a prodej) z oblasti ručních prací.

Postupem času je rovněž uvažováno o pořádání kurzů se zaměřením na ruční výrobu, např. formou vyučování základů pletení, háčkování, výroby šperků atd. Při pořádání kurzů se rovněž počítá s tvorbou vlastních brožurek, pro připomenutí nejen po absolvování kurzu.

Price (cena)

Cena bude představovat jedinou cestu k příjmům společnosti, je proto velice důležité ji správně stanovit, tak aby nebyla pro zákazníky ani příliš vysoká, ani příliš nízká.

U produktů vlastní výroby byla cena stanovena formou kalkulace úplných vlastních nákladů a porovnáním výsledných cen s konkurencí (aby nebyla výsledná cena přemrštěná, či zbytečně nízká – mohla by evokovat nízkou kvalitu).

Cena zboží, které bude nakupováno z velkoobchodu a dále distribuováno k zákazníkům přes prodejnu, byla stanovena na základě vynásobení ceny, za kterou bylo zboží nakoupeno z velkoobchodu, indexem ve výši 1,7 (na základě rozhovoru s paní Taťánou je to přiměřená výše).

Place (distribuce)

Distribucí je myšlena cesta, kterou se budou produkty dostávat k zákazníkům společnosti. Zde budou voleny dvě formy distribuce:

- **přímý distribuční kanál** – použit u ruční výroby, kdy budou produkty distribuovány od výrobce (zakladatelky společnosti) přímo k zákazníkovi prostřednictvím prodeje v prodejně společnosti Klubíčko, s. r. o.,
- **nepřímý distribuční kanál** – použit u prodávaného zboží, kdy budou tyto produkty nakupovány od výrobců přes velkoobchody a dále distribuovány ke konečným spotřebitelům přes prodejnu společnosti (maloobchod).

Promotion (komunikace)

Cílem komunikace, nebo také propagace, je zviditelnění společnosti a jejích produktů. Zakladatelka společnosti chce touto cestou prezentovat svou firmu, všechny výhody, které přináší nákup, odlišit se od konkurence, vytvořit celkovou pozitivní image firmy.

Bude potřeba najít co nejlevnější formu komunikace, neboť tato nově založená společnost nebude mít v počátcích působení výrazné množství finančních prostředků. Toho bude dosaženo formou distribuce letáčků společnosti do schránek potenciálních zákazníků a inzerce v místním tisku. Zvolena tedy bude hromadná komunikace, která bude v začátcích více upřednostňována před komunikací osobní. K té bude přistoupeno později, především formou pořádání kurzů.

V dnešní době on-line komunikace má navíc obrovskou sílu internet, bude proto přistoupeno k vytvoření webových stránek, výměně bannerů s tematicky příbuznými stránkami a zařazením do veřejně přístupných databází pro on-line vyhledávání firem, např. vyhledávač Firmy.cz. Rovněž bude usilováno o získání statutu výdejního místa sítě Zásilkovna, což pomůže zvýšit povědomí o existenci společnosti.

PŘÍLOHA Č. 26: CENÍK VYBRANÝCH VÝROBKŮ SPOLEČNOSTI

CENÍK VYBRANÝCH VÝROBKŮ „KLUBÍČKO, s. r. o.“	
	<p>Pletená čepice modrá</p> <p><i>Rozměry:</i> obvod hlavy 52 cm</p> <p><i>Cena:</i> 192 Kč</p>
	<p>Háčkovaný nákrčník zeleno-černý</p> <p><i>Rozměry:</i> délka 180 cm šířka 25 cm</p> <p><i>Cena:</i> 312 Kč</p>
	<p>Pletené ponožky barevné</p> <p><i>Rozměry:</i> velikost 40</p> <p><i>Cena:</i> 156 Kč</p>
	<p>Háčkovaná kabelka modrá</p> <p><i>Rozměry:</i> délka 40 cm šířka 30 cm</p> <p><i>Cena:</i> 312 Kč</p>
	<p>Korálková růžička oranžová</p> <p><i>Rozměry:</i> délka 15 cm průměr květu 3 cm</p> <p><i>Cena:</i> 60 Kč</p>
	<p>Korálkový andělíček fialově-stříbrný</p> <p><i>Rozměry:</i> délka 5 cm šířka 3,5 cm</p> <p><i>Cena:</i> 42 Kč</p>
Zboží z velkoobchodu	<i>Cena:</i> 1,7 krát cena z velkoobchodu

PŘÍLOHA Č. 27: KALKULACE CEN VYBRANÝCH VÝROBKŮ

Pletená čepice modrá		Háčkovaný nákrčník zeleno-černý	
Materiál – vlna	60 Kč	Materiál – vlna	150 Kč
Mzda za práci	100 Kč	Mzda za práci	110 Kč
Zisk (20 %)	32 Kč	Zisk (20 %)	52 Kč
Celkem	192 Kč	Celkem	312 Kč
Pletené ponožky barevné		Háčkováná kabelka modrá	
Materiál – vlna	60 Kč	Materiál – příze	150 Kč
Mzda za práci	70 Kč	Mzda za práci	110 Kč
Zisk (20 %)	26 Kč	Zisk (20 %)	52 Kč
Celkem	156 Kč	Celkem	312 Kč
Korálková růžička oranžová		Korálkový andělíček fialově-stříbrný	
Materiál	30 Kč	Materiál	20 Kč
<i>korálky</i>	<i>20 Kč</i>	<i>korálky větší</i>	<i>5 Kč</i>
<i>drátek</i>	<i>5 Kč</i>	<i>korálky menší</i>	<i>2 Kč</i>
<i>bavlnka</i>	<i>5 Kč</i>	<i>perla</i>	<i>5 Kč</i>
Mzda za práci	20 Kč	<i>kaplík</i>	<i>3 Kč</i>
Zisk (20 %)	10 Kč	<i>drátek</i>	<i>5 Kč</i>
Celkem	60 Kč	Mzda za práci	15 Kč
		Zisk (20 %)	7 Kč
		Celkem	42 Kč

Mzda za práci je počítána jako fixní částka, kterou si žena – podnikatelka na základě svých dlouholetých zkušeností s ručními pracemi sama určila.

PŘÍLOHA Č. 28: VÝPOČET PLÁNOVANÝCH ROČNÍCH TRŽEB

(Výpočty vychází z rozhovoru s paní Tatánou – dámou z praxe, vytvořena byla optimistická a pesimistická varianta. Rok 2014 je počítán pouze za 8 měsíců, neboť firma byla založena k 1. 5. 2014.)

Optimistická varianta

Výpočet ročních tržeb	2014	2015
Denní tržby	2 500 Kč	3 500 Kč
Měsíční tržby (26 dní)	65 000 Kč	91 000 Kč
Roční tržby	520 000 Kč	1 092 000 Kč

Pesimistická varianta

Výpočet ročních tržeb	2014	2015
Denní tržby	1 000 Kč	2 000 Kč
Měsíční tržby (26 dní)	26 000 Kč	52 000 Kč
Roční tržby	208 000 Kč	624 000 Kč

PŘÍLOHA Č. 29: PŘEDBĚŽNÝ VÝKAZ O PENĚŽNÍCH TOCÍCH 2014

(V roce 2014 je počítáno pouze s 8 měsíci, neboť společnost byla založena k 1. 5. 2014)

Datum	1. 5. 2014
Počáteční stav peněžních prostředků	250 000 Kč

Příjmy	Optimistická varianta	Pesimistická varianta
Příjmy v podobě tržeb za hotové	520 000 Kč	208 000 Kč
Příjmy celkem	520 000 Kč	208 000 Kč

Výdaje	Společné pro obě varianty	
Nákup vybavení	70 000 Kč	
Nákup zboží na začátku podnikání	130 000 Kč	
Nákup zboží v průběhu podnikání ¹	25 000 x 8 = 200 000 Kč	10 000 x 8 = 80 000 Kč
Sociální pojištění	1 894 x 8 = 15 152 Kč	
Zdravotní pojištění	1 752 x 8 = 14 016 Kč	
Nemocenské pojištění	299 x 8 = 2 392 Kč	
Pojištění podnikatele ²	8 500 Kč	
Nájemné (vč. energií) ³	15 000 x 8 = 120 000 Kč	
Materiál (obaly, čisticí prostředky, parafy)	500 x 8 = 4 000 Kč	
Dodavatelé služeb (účetnictví, právní rady, telefon, internet)	700 x 8 + 800 x 8 + 2 000 x 8 + 5 000 = 33 000 Kč	
Inzerce a letáčky	2000 Kč	
Výdaje celkem	599 060 Kč	479 060 Kč

Cash flow	- 79 060 Kč	- 271 060 Kč
Počáteční stav peněžních prostředků	250 000 Kč	250 000 Kč
Konečný stav peněž. prostředků	170 940 Kč	- 21 060 Kč

¹ Pouze orientační hodnota, pro výpočet konkrétní hodnoty by bylo potřeba znát přesné složení prodaného zboží a výrobků společnosti v každém daném měsíci.

² Hodnota získána na základě článku o pojištění malé firmy, server Novinky.cz, 2010

³ Průměrná hodnota na základě průzkumu cen nájmu komerčních objektů ve Frýdku-Místku prostřednictvím vyhledávače Sreality.cz

PŘÍLOHA Č. 30: PŘEDBĚŽNÝ VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY 2014

Zpracováno v souladu s vyhláškou
č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY (v celých tisících Kč)

ke dni 31. 12. 2014

IČ

12345

Obchodní firma nebo jiný
název účetní jednotky

Klubíčko, s. r. o.

Sídlo, bydliště nebo místo
podnikání účetní jednotky

Frýdek-Místek

738 01

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01	500	
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02	200	
+	Obchodní marže (ř. 01 - 02)	03	300	0
II.	Výkony (ř. 05 až 07)	04	20	0
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	20	
2.	Změna stavu zásob vlastní činnosti	06		
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba (ř. 09 + 10)	08	10	0
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	10	
B. 2.	Služby	10		
+	Přidaná hodnota (ř. 03 + 04 - 08)	11	310	0
C.	Osobní náklady (ř. 13 až 16)	12	29	0
C. 1.	Mzdové náklady	13		
C. 2.	Odměny členům orgánů společnosti a družstva	14		
C. 3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	29	
C. 4.	Sociální náklady	16		
D.	Daně a poplatky	17		
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18		
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (ř. 20 + 21)	19	0	0
III. 1	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20		
III. 2	Tržby z prodeje materiálu	21		
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (ř. 23 + 24)	22	0	0

F.	1	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23		
F.	2	Prodaný materiál	24		
G.		Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		
IV.		Ostatní provozní výnosy	26		
H.		Ostatní provozní náklady	27	157	
V.		Převod provozních výnosů	28		
I.		Převod provozních nákladů	29		
*		Provozní výsledek hospodaření [ř. 11 - 12 - 17 - 18 + 19 - 22 - 25 + 26 - 27 + (-28) - (-29)]	30	124	0

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (ř. 34 až 36)	33	0	0
VII. 1.	Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34		
VII. 2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
VII. 3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti (+/-)	41		
X.	Výnosové úroky	42		
N.	Nákladové úroky	43		
XI.	Ostatní finanční výnosy	44		
O.	Ostatní finanční náklady	45		
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření [(ř. 31 - 32 + 33 + 37 - 38 + 39 - 40 - 41 + 42 - 43 + 44 - 45 + (-46) - (-47)]	48	0	0
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost (ř. 50 + 51)	49	0	0
Q. 1.	- splatná	50		
Q. 2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (ř. 30 + 48 - 49)	52	124	0
XIII.	Mimořádné výnosy	53		
R.	Mimořádné náklady	54		

S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (ř. 56 + 57)	55	0	0
S. 1.	- splatná	56		
S. 2.	- odložená	57		
*	Mimořádný výsledek hospodaření (ř. 53 - 54 - 55)	58	0	0
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (ř. 52 + 58 - 59)	60	124	0
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-) (ř. 30 + 48 + 53 - 54)	61	124	0

PŘÍLOHA Č. 31: VÝPOČET BODU ZVRATU A POMĚROVÝCH UKAZATELŮ

Bod zvratu

Výpočet bodu zvratu bude jednoduchý, neboť tržby jsou složeny z různorodých položek, tudíž bude k výpočtu přistupováno formou: kolik by musely být denní/týdenní/měsíční/roční tržby, aby se vyrovnaly nákladům.

Roční náklady:	590 840 Kč
Nákup zboží	300 000 Kč
Nájemné	180 000 Kč
Sociální pojištění	22 728 Kč
Zdravotní pojištění	21 024 Kč
Nemocenské pojištění	3 588 Kč
Pojištění podnikatele	8 500 Kč
Materiál	6 000 Kč
Dodavatelé	47 000 Kč
Marketing	2 000 Kč

Bodem zvratu jsou:	roční tržby ve výši	590 840 Kč
	měsíční tržby ve výši	49 237 Kč
	týdenní tržby ve výši	12 309 Kč
	denní tržby ve výši	2 052 Kč

Jakmile budou denní tržby 2 052 Kč, pak se budou rovnat nákladům a zisk bude nulový.
Po překročení těchto denních tržeb začne firma vydělávat = produkovat zisk.

Ukazatele rentability

$$ROA = EBIT / A = 189\,160 / 250\,000 = 0,757$$

$$ROE = EAT / VK = 153\,330 / 250\,000 = 0,613$$

$$ROS = EAT / T = 153\,330 / 780\,000 = 0,197$$

$$= -278\,840 / 312\,000 = -0,894$$

optimistická varianta

pesimistická varianta

Jak je z vypočtených hodnot zřejmé, nejsou výsledky rentability pro společnost příliš příznivé, zvláště v pesimistické variantě rentability tržeb. Jedná se však teprve o první rok podnikání, kdy jsou tyto hodnoty běžné.

